

ESENCIA, APARIENCIA Y USO DEL DERECHO DEL TRABAJO

631

Octavio Lóyzaga de la Cueva



las fases ocultas de la
legislación laboral



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD AZCAPOTZALCO División de Ciencias Sociales y Humanidades

SERIE DERECHO

OCTAVIO LÓYZAGA DE LA CUEVA

**ESENCIA, APARIENCIA
Y USO DEL DERECHO
DEL TRABAJO**

**LAS FASES OCULTAS DE LA LEGISLACIÓN
LABORAL**

Prólogo de Néstor de Buen



**AZCAPOTZALCO
COSEI BIBLIOTECA**

2893348

0222801



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD AZCAPOTZALCO División de Ciencias Sociales y Humanidades

Rector General
Dr. Gustavo A. Chapela Castañares

Secretario General
Dr. Enrique Fernández Fassnacht

Rectora de la Unidad Azcapotzalco
Dra. Sylvia Ortega Salazar

Secretario de la Unidad
Ing. Enrique Tenorio Guillén

Director de la División de Ciencias
Sociales y Humanidades
Lic. Jorge Fernández Souza

Jefe del Departamento de Derecho
Lic. Jaime Escamilla

Coordinador de Publicaciones
de la División
José Francisco Conde Ortega

Asesor
Arturo Trejo Villafuerte

* Primera edición, 1992

© Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Av. San Pablo 180
México, 02200, D.F.

ISBN 970-620-095-9

Diseño: ORIGAMI

Impreso en México
Printed in Mexico

ÍNDICE

PRÓLOGO DE NÉSTOR DE BUEN	13
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I. SOBRE EL SURGIMIENTO Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	
1. Aparición del derecho del trabajo	
1.1 Posiciones tradicionales	21
1.2 Posición crítica	25
2. Fases de la legislación laboral	
2.1 Acumulación originaria	26
2.2. Periodo liberal	31
2.3 Legislación de excepción	39
2.4 Extensión de las leyes laborales de excepción	40
2.5 Generalización de las leyes de excepción	43
2.6 Tendencia neoliberal	45
CAPÍTULO II. DERECHO DEL TRABAJO, IDEOLOGÍA Y REFORMISMO	
1. Ideología y reproducción del sistema	47
2. La ideología en el orden jurídico	50
3. Derecho del trabajo y lucha de clases	55
4. La ideología impregnada en la legislación laboral (algunos ejemplos)	58
5. El reformismo y su ideología como parte substancial del derecho del trabajo	72

CAPÍTULO III. EL TRABAJO ENAJENADO Y LA LEGISLACIÓN LABORAL

1. El trabajo enajenado y su ocultamiento
en la legislación laboral 81
2. El proceso de enajenación en el desarrollo
del capitalismo 84
3. La esencia del trabajo enajenado y el de-
recho laboral 90

CAPÍTULO IV. DISCIPLINA Y REPRESIÓN LABORAL. SU ESENCIA Y ENTORNO

1. Inducción e implantación de la discipli-
na laboral 95
2. El desarrollo del capitalismo y la meta-
morfosis de la disciplina laboral . . . 100
3. La disciplina laboral; su sustento y su pre-
sencia en la legislación 107

CAPÍTULO V. ESENCIA, APARIENCIA Y USO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABA- JO. EL CASO DE MÉXICO

1. Introducción 113
2. Restricciones a la libertad sindical . . 115
3. Contratos de protección 122
4. Restricciones al derecho de huelga . . 123
- Corolario 128

A MANERA DE CONCLUSIÓN 131

BIBLIOGRAFÍA Y HEMEROGRAFÍA BÁSICAS . . . 133

A mi madre

Toda ciencia sería superflua
si la apariencia de las cosas
coincidiera con su esencia.

Carlos Marx

PRÓLOGO

Cien años de evolución del derecho del trabajo parece que conducen a un callejón sin salida: el obstáculo para su desarrollo sería el neoliberalismo, aunque a veces se disfraza de liberalismo social. Pero el problema es que el obstáculo no está afuera sino dentro de su propia esencia. La razón de su decadencia, que algunos, optimistas, traducen en una nueva filosofía laboral, no es otra cosa que su misma finalidad temporal y oportunista que lo convirtió en un simple instrumento para apaciguar a las corrientes socialistas que al final de la primera Guerra Mundial empezaron a preocupar al mundo capitalista.

La caída estrepitosa del socialismo real y, junto a ella, el desplome de la concepción rooseveltiana del Estado de Bienestar, han dejado fuera de moda al derecho laboral. Ya no hace falta. Y con ese motivo se lanzan los legisladores a la grata tarea de deshacer lo que tantos años costó que hicieran. El resultado es un derecho diferente, que sigue llamándose laboral por razones políticas pero que, en la medida en que defiende al empresario y no al trabajador, podrá ser cualquier cosa menos derecho del trabajo.

Hay factores que determinan, además, esa conducta. El primero de ellos, la crisis, que colocó a un capitalismo, incapaz de acostumbrarse a la paz, en condición tan precaria que se puso en juego su subsistencia. Pero los capitalistas tienen recursos, y entre ellos, el muy eficaz de revertir a los países pobres las causas de sus crisis. De esa manera, disminuyendo el valor de las materias primas y aumentando los intereses de sus créditos, lanzaron a la miseria a millones de habitantes del Tercer Mundo. Hicieron polvo los precios desaforados del petróleo y, a falta de ocupación mejor, desataron una guerra en el Golfo Pérsico que fue más de advertencia que de consecuencias directas. Otras aventurillas: Granada

y Panamá sirvieron también de modelo para enfriar ánimos de rebelión y para declarar un nuevo orden mundial.

En ese escenario el derecho laboral está pasando a mejor vida. Sus viejos principios: estabilidad en el empleo, salario medido por las necesidades familiares, derecho al puesto y a sus condiciones, tutela al trabajador, libertad sindical y de negociación colectiva, derecho de huelga, etcétera, ceden hoy frente a la flexibilización de contratos, salarios y condiciones; frente a la movilidad funcional y el remedio contra las huelgas de servicios públicos, aunque la reglamentación tenga que hacerse, no en la Ley Federal del Trabajo sino en la de Instituciones de Crédito. Se plantea como tesis el despido libre y se celebran acuerdos sectoriales que sólo se preocupan de la productividad, la calidad y de la modernización de las organizaciones sindicales, lo que quiere decir, en buen cristiano, que deben abandonar la lucha de clases y sustituirla por un espíritu cooperativo y pacífico. La vieja justicia social hace tiempo que prepara sus maletas para el largo viaje del olvido.

El problema, y esa es la conclusión principal del cuidadoso investigador que es Octavio Lóyzaga, es que no se trata de situaciones inesperadas porque nuestra ley laboral no ha hecho otra cosa que encubrir, bajo declaraciones sociales, un espíritu coincidente con el desarrollo capitalista y Octavio, con un telescopio que da vuelta, descubre la cara oculta de esta luna social y allí encuentra la capital del egoísmo, de la mera preocupación por la reproducción de la fuerza de trabajo, pero no por las necesidades sociales que parecieron descubrirse en el luminoso, en su tiempo, artículo 123.

Hay, sin embargo, un problema adicional. Y es que con ser la LFT suficientemente generosa con ese sentido capitalista, en lo que pudiera expresar preocupaciones y garantías sociales tropieza con una práctica que acaba por dejar a un lado esos matices. Y aparece el corporativismo en pleno, con el control absoluto de las organizaciones sindicales y movimientos obreros que no se mueven, y represiones para los que sí pretenden hacerlo. Y los registros, las tomas de nota, las requisas y las intervenciones administrativas, o las meras inexistencias, a veces más allá de su valor jurídico cuando los conflictos laborales se intenta resolverlos por las vías de hecho.

Es el camino de la cancelación de los convenios colectivos, en base a quiebras de empresas estatales que, por serlo, no pueden quebrar. Y son despidos masivos y cierres tumultuosos y el abandono por el Estado de su función creadora de empleo y la economía informal, respuesta social al salario disminuido hasta la ignominia pero, al cabo del camino, el fin de la clientela de los sindicatos y su crisis a pesar de todas las cláusulas de exclusión que en el mundo han sido. Y de todo ese barullo surge, además, el nuevo protagonista: el empresario, dueño de los puestos de trabajo, pagador exclusivo a la seguridad social, generador de impuestos y firmante satisfecho de cuantos pactos de concertación social le pongan enfrente, con verbo economicista y sentido neoliberal, porque todos le convienen en cuanto someten a los trabajadores a una *capitis diminutio* cada vez más alarmante.

Octavio Lóyzaga de la Cueva se ha montado en su nave espacial y con su camarita de cajón, de una precisión admirable, descubre la cara oculta de la luna y los fines perversos de las relaciones de trabajo capitalistas y va más allá de la apariencia y de los mitos.

Vale la pena acompañarlo en ese viaje hacia el pesimismo realista. Aunque después tenga que prepararse otro hacia una verdadera meta social, quizá no tan pacífico.

Naucalpan, Méx., junio de 1992

Néstor de Buen

INTRODUCCIÓN

La esencia del derecho del trabajo se ha valorado de diversas maneras. Sin embargo, la interpretación más aceptada ha sido la de considerarlo como un derecho de clase; de la clase trabajadora en particular; llegándose, incluso, a concebir como el instrumento que liberará al proletariado de la explotación de que ha sido víctima desde que surgió como clase social.

No obstante, esta versión romántica no es aceptada por todos los estudiosos del derecho del trabajo. Diversos juristas y ensayistas interdisciplinarios que se han ocupado del fenómeno laboral han tratado de ahondar en los factores reales del poder que han influido en la legislación del trabajo, así como en otros elementos que han coadyuvado a su integración y han pasado a formar parte de su esencia interna, es decir, de su auténtica función dentro de la sociedad.

El presente ensayo tiene, como objetivo fundamental, el coadyuvar a seguir desentrañando la verdadera naturaleza del derecho del trabajo, mostrando la cara oculta de la legislación laboral.

A tal efecto hemos dividido este trabajo en cinco capítulos: *I)* Sobre el surgimiento y evolución del derecho del trabajo; *II)* Derecho del trabajo, ideología y reformismo; *III)* El trabajo enajenado y la legislación laboral; *IV)* Disciplina y represión laboral. Su esencia y entorno; *V)* Esencia, apariencia y uso del derecho colectivo del trabajo. El caso de México.

El análisis de los aspectos anteriores ha tratado de llevarse a cabo de manera crítica e interdisciplinaria. Esto no ha implicado dejar de lado —sobre todo en el último capítulo—, el estudio mismo del derecho positivo del trabajo, pero sin apartarse del enfoque señalado.

Pensamos que es necesario avanzar en esa línea de investigación, a efecto de ir logrando descubrir la verdadera esencia y uso del derecho laboral y poder, después, confrontarlos con su apariencia, misma que ha llevado, a un sinnúmero de académicos y juristas, a considerar a esta rama del derecho como una panacea de la clase trabajadora, o por lo menos a creer que la legislación laboral servirá como un verdadero instrumento de equilibrio entre los intereses contrapuestos de patrones y trabajadores.

Estas posiciones, fundamentalmente la primera, han coadyuvado para que muchos estudiantes del derecho laboral sientan que el aprendizaje de éste, les dará los elementos para sembrar justicia, creyendo que con la ley bajo el brazo se asemejan al Quijote, que lanza en ristre desface entuertos. Sólo la cruda realidad les hará ir observando poco a poco otras de las facetas del derecho laboral.

De ahí que nuestro objetivo sea, pues, como se ha reiterado, tratar de avanzar en el descubrimiento de ese velo que envuelve, desde su surgimiento, a una gran parte de la legislación laboral, a efecto de que conociéndola en su esencia y su *praxis*, se pueda entender y enfrentar de mejor manera la problemática laboral.

En tal sentido, se han utilizado diferentes categorías proporcionadas por las ciencias sociales, entre otras, diversas concepciones teóricas aportadas por el materialismo histórico.

En relación con estas últimas, queremos sealar que coincidimos con los científicos sociales que consideran que muchos de los conceptos teóricos proporcionados por el marxismo siguen siendo válidos para el análisis de la problemática derivada de la sociedad capitalista.

Cabe señalar, que el trabajo de investigación de Marx, se centró en el análisis del capitalismo concurrencial, embrión y antecedente del capitalismo actual. Y su gran mérito fue el haber empezado a desentrañar su funcionamiento; esto, aun cuando se trate de una teoría perfectible y no acabada de la realidad social. La posición crítica y antidogmática de Marx, se muestra en su famoso pronunciamiento: "Yo no soy marxista, la investigación que he desarrollado sólo pretende ser una guía para el cambio". A lo largo de su vida, Marx siempre fue crítico con sus propias con-

clusiones, las que fueron modificándose y ajustándose dialécticamente a través de su obra.

La gran crisis del llamado socialismo real, no puede imputársele a Marx; él, apenas si escribió casi al final de su vida unas cuantas cuartillas sobre cómo, *grosso modo*, podría organizarse el socialismo, en su pequeño texto: "Crítica al programa de Gotha", cuyo objetivo era otro. De ahí que la caída de ese tipo de "socialismo" no invalide las aportaciones de Marx a las ciencias sociales.

CAPÍTULO I

SOBRE EL SURGIMIENTO Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. *Aparición del derecho del trabajo*

1.1. Posiciones tradicionales

Sobre la aparición del derecho del trabajo se ha escrito mucho. La mayoría de los tratadistas considera que el derecho del trabajo nace cuando surge una *rama autónoma* del orden jurídico general que se ocupa de normar las relaciones obrero-patronales. Dentro de esta tesis se menciona que el derecho laboral emerge como consecuencia de la explotación, sin límite, de que fue víctima la clase trabajadora, y que su fin primordial fue proteger y reivindicar a ésta.

Entre los autores que sostienen la postura señalada se encuentra Mario de la Cueva, quien al respecto señala que el derecho del trabajo se gestó en el siglo XIX, como consecuencia de la lucha de la clase trabajadora, que en la Revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar, la libertad y un nivel de vida decoroso.¹ A su juicio, también influyeron, en

¹ En opinión de De la Cueva, durante los siglos en que imperó la esclavitud, "no pudo surgir la idea del derecho del trabajo porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que como tal no podía ser titular de derecho; le bastaba el derecho civil, estatuto que regulaba la compra-venta y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo". En opinión de este distinguido autor, los colegios romanos no guardan semejanza alguna con las organizaciones sindicales actuales, "pues más bien tenían por objeto la mutualidad y la asis-

forma determinante, el afán de los intelectuales socialistas que mostraron "las injusticias del modo individualista y liberal, y la miseria y el dolor de los hombres que entregaron sus energías a los propietarios de las fábricas".²

Señala este autor, que otros factores importantes en el nacimiento y evolución del derecho laboral, fueron el tránsito del taller a la fábrica ("fue allí donde se gestó la injusticia"), la aparición y el desarrollo del movimiento obrero, así como la actitud abstencionista del Estado, consistente en el *laissez faire et laissez passer* impuesto por la burguesía.³ La visión privatista había impuesto, al derecho civil, una serie de axiomas, entre las que descollaba la igualdad legal para todos. Sin embargo, la libertad de contratación, determinada por la autonomía de la voluntad, "no existió nunca porque el trabajador oprimido por la miseria, (tenía) que someterse a la voluntad del patrón".⁴ Todo lo anterior, en opinión de De la Cueva, dio origen a la rebeldía del proletariado, que generó la lucha que entablaría para empezar a romper sus cadenas. Esta batalla sería, a fin de cuentas, la que desembocaría en el

tencia social". Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo I, Ed. Porrúa, México, 1977, pp. 5 y 6.

² *Loc. cit.*

³ En opinión de De la Cueva, tres son los documentos que recogen, en Francia, la actitud abstencionista del Estado. La ley Le Chapelier, el Código Civil francés, y el Código Civil napoleónico. Estos ordenamientos, si bien no se presentan con "las mismas características en todos los pueblos de Europa, sí contienen los lineamientos generales del nuevo orden jurídico europeo y fueron, además, determinantes en la construcción del derecho en América Latina". *Ibid.*, p. 8. La ley Le Chapelier negó la libertad de coalición y asociación sindical: "su finalidad consistía en evitar que la clase trabajadora se organizara y exigiera condiciones humanas de trabajo e ingresos decorosos para todos los obreros... no pareció... suficiente la simple prohibición sino que la burguesía con el argumento falaz de que era esencial al régimen individualista y liberal asegurar el libre juego de las leyes económicas naturales y garantizar las libertades de industria y trabajo, decidió lanzar a la vida jurídica un código penal que castigara en forma ejemplar los actos que, a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, tuvieron como efecto inmediato poner obstáculos a la marcha progresista de los esfuerzos económicos; los salarios, sostenía la ciencia económica, se determinaron por la ley de la oferta y la demanda". *Ibid.*, p. 9. Por otra parte, las relaciones entre los ciudadanos, incluyendo las relaciones obrero-patronales, se regirán por el derecho civil, ley que presuponía la igualdad y la libertad teóricas.

⁴ *Ibid.*, p. 10.

nacimiento de un nuevo orden jurídico de las relaciones obrero-patronales: el derecho del trabajo, que se convertiría en un derecho de y para los trabajadores, en virtud de que *contrarrestaría* los derechos que aseguraban, a la burguesía, la libre explotación de su patrimonio y del trabajo ajeno. Esta nueva rama legislativa permitiría, mediante el uso del derecho colectivo (fundamentalmente la huelga), enfrentar legalmente a la otra clase social, la patronal. En tal sentido, el derecho laboral se convertiría en “el primer derecho de clase de la historia”.⁵

Como ha sido señalado,⁶ la doctrina de De la Cueva se encuentra impregnada de una posición humanista, acompañada de una interpretación clasista “sobre el derecho del trabajo (que reconoce), como su objetivo creador, y único beneficiario a la clase trabajadora... Los conceptos teóricos de base, que corresponden a la filosofía humanista del jusnaturalismo racional, son fusionados a la concepción instrumentalista del derecho del trabajo para hacer posible el sueño de la sociedad del futuro: ‘la República de los trabajadores’”.⁷

Como lo señala Jaime Escamilla Hernández, la posición de De la Cueva, que concibe al derecho del trabajo como resultado de la voluntad exclusiva y directa del proletariado, acaba finalmente por entender al derecho laboral dentro de una concepción derecho-instrumento, derecho fuerza. Se define, finalmente, al derecho del trabajo, “como un... objeto... que puede ser construido por la voluntad consciente de la clase trabajadora para garantía jurídica de su protección, defensa y reivindicación frente al capital”.⁸

El derecho del trabajo no es producto exclusivo y directo del combate que emprendió la clase obrera frente al capital, sino más bien consecuencia de la lucha de clases, en la que han intervenido las dos vertientes de la misma (incidencia proletaria e incidencia

⁵ *Loc. cit.*

⁶ Jaime Escamilla Hernández, “Naturaleza del derecho del trabajo, según Mario de la Cueva”, *Alegatos*, No. 7, septiembre-diciembre de 1987, p. 28.

⁷ *Loc. cit.*

⁸ *Loc. cit.*

burguesa). Este orden es, también, resultado de concesiones otorgadas por el Estado burgués dentro de la esfera relativamente autónoma en la que se mueve. Cabe señalar, por otra parte, que los trabajadores no son los únicos beneficiados con las normas laborales. Al respecto, resulta oportuno mencionar, como lo indica Néstor de Buen,⁹ el caso mexicano, en el que la propia Constitución contiene normas que favorecen a la clase patronal, como su derecho a organizar sindicatos (apartado "A", fracción XVI), y a realizar paros (apartado "A", fracción XVII); así como lo consignado en la fracción IX del mismo apartado, en el que señala que la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, "tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales".

En una línea de interpretación que en ciertos aspectos guarda alguna semejanza con la de De la Cueva, el tratadista Euquerio Guerrero señala que la aparición del derecho del trabajo, "la requirieron grandes grupos humanos y su finalidad ha sido responder a los reclamos que originaron las convulsiones sociales registradas en los últimos tiempos". Señala este autor que los problemas que se suscitaron, al aparecer las primeras relaciones obrero-patronales, tuvieron que ser resueltos por la normatividad civil. Sin embargo, la realidad mostraba que resultaba inadecuado aplicar aquellas leyes. Fue así como tuvo que nacer una nueva rama del derecho, "que tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero-patronal, que hoy conocemos como derecho del trabajo".¹⁰

El tratadista Baltasar Cavazos Flores no tiene, finalmente, una explicación muy diferente a la anterior. Para este autor, el derecho del trabajo surgió ante la demanda impostergable de asegurar a "los trabajadores una vida digna de ser vivida". De ahí que su finalidad última sea la de dar al proletariado mejores condiciones

⁹ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, tomo I, Ed. Porrúa, México, 1974, p. 57.

¹⁰ Euquerio Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1960, pp. 15 y 16.

de trabajo, estabilidad en su empleo, salarios remunerativos, jornadas humanitarias, descansos y vacaciones, "que permitan en última instancia, la perfectibilidad del individuo".¹¹

Una posición un tanto diferente a las señaladas, es la que presenta Armando Porras y López. Este autor manifiesta que el derecho del trabajo nació, en la época del capitalismo, como consecuencia de la lucha llevada a cabo por el proletariado en contra de los detentadores de los medios de producción. A juicio de Porras y López, la legislación laboral, y el mismo derecho del trabajo, "son concesiones de naturaleza transitoria que el Estado intervencionista y la clase burguesa han hecho a la clase trabajadora en el mundo, ante el temor de que ésta subvierta el injusto orden, por medio de la violencia, en otro orden más justo y humano".¹²

1.2. Posición crítica

En relación con las posiciones asumidas en el punto anterior, Néstor de Buen señala, con realismo, la "absoluta necesidad" de estudiar la historia del derecho del trabajo en íntima relación con el surgimiento y desarrollo del movimiento obrero. ¿Cómo concebir, por ejemplo —pregunta—, "el proceso social de nuestra Revolución de 1917, sin estudiar paralelamente la génesis y el texto definitivo del artículo 123 constitucional? De ahí que... analicemos conjuntamente el fenómeno histórico, social, geográfico, económico, etcétera... y sus consecuencias jurídicas".¹³

Coincidimos con el planteamiento de De Buen. Creemos que para avisorar el surgimiento del derecho del trabajo es necesario el estudio interdisciplinario del mismo, amén de paralelo al movimiento obrero. Dentro de esta línea estimamos que, si pensamos en la división tradicional que los juristas han hecho del derecho en público y social, y en la subdivisión que a su vez se ha hecho de

¹¹ Baltasar Cavazos Flores, *El derecho del trabajo en la teoría y en la práctica*, Ed. Jus, S. A., México, 1972, p. 11.

¹² Armando Porras y López, *Derecho mexicano del trabajo*, Ed. Textos Universitarios, S. A., México, 1976, p. 15.

¹³ Néstor de Buen, *op. cit.*, p. 139.

estas ramas, podríamos considerar que el derecho del trabajo surge mucho después de la Revolución Industrial, cuando aquél se desliga del derecho privado (específicamente del derecho civil), rompiendo con los principios de autonomía de la voluntad e igualdad de las partes. Sin embargo, este alejamiento paulatino del derecho privado no es, finalmente, sino un periodo de la legislación laboral.

El derecho laboral se ocupa fundamentalmente de regular las relaciones obrero-patronales, y éstas nacen, como se sabe, cuando emerge un nuevo modo de producción, el capitalista. Desde el momento mismo en que se rompen las ataduras feudales y corporativas y el poseedor de la fuerza de trabajo se ve obligado a venderla al poseedor del dinero, que la usa dentro de un proceso productivo, aquélla se convierte en mercancía. Esta relación y la utilización que se le da a la misma, da lugar al nacimiento de una normatividad que se ocupa de estas nuevas relaciones sociales de producción. Es entonces cuando nace un nuevo tipo de legislación, la laboral, aun cuando ésta, en un principio no se ocupa de cuidar el uso racional de la energía humana. Lo anterior no significa que en modos de producción pretéritos, no existiera una reglamentación de las relaciones de producción que se generaban en ellos. Sin embargo, el trabajo que prestaban el siervo y el artesano se diferenciaban en su esencia normativa, de la reglamentación del trabajo asalariado de corte capitalista. Se hizo indispensable que se diera la disociación del trabajo de la propiedad de los medios de producción y del proceso de trabajo (su facultad de ponerlo en marcha), así como del producto de este proceso; fue necesario que el hombre quedara libre de ataduras feudales, es decir, "libre" de ir a vender su energía para subsistir.

2. Fases de la legislación laboral

2.1. Acumulación originaria

De acuerdo a diversos estudios, la legislación laboral ha pasado por varios periodos. Habría sin embargo, que acotar las condiciones en que surgen las primeras legislaciones. Los orígenes de la

primitiva acumulación de capital han pretendido explicarse, relatóndolos como una anécdota pretérita:

En tiempos muy remotos, se nos dice, habría, de una parte, una minoría trabajadora, inteligente y sobre todo, ahorrativa y de la otra un tropel de descamisados haraganes que derrochaban cuanto tenían y aún más. Es cierto que la leyenda del pecado original teológico nos dice que el hombre fue condenado a ganar el pan con el sudor de su frente; pero la historia del pecado original económico nos revela que hay gente que no necesita sudar para comer.¹⁴

La acumulación originaria no fue idílica. Para que surja el capital se hace necesario que concurren una serie de circunstancias concretas. Que se encuentren en el mercado dos clases muy diferentes de poseedores de mercancías. Por un lado, ciudadanos propietarios de medios de producción y de dinero, cuyo fin es la adquisición de la fuerza de trabajo con el objeto de obtener plusvalía, y por otro lado, obreros libres.¹⁵

Un presupuesto fundamental para que el trabajador directo acudiera a vender libremente su fuerza de trabajo, fue el que quedara emancipado (además de las ataduras feudales) de los yugos gremiales, hecho que aconteció al desembarazarse de los mandatos sobre los aprendices y los oficiales, así como de "todos los estatutos que impedían la liberación de la fuerza de trabajo".¹⁶ Sin embargo, los productores directos sólo pudieron ir al mercado a ofrecer su única mercancía —su energía—, una vez que fueron despojados de todos sus medios de producción.

Puede decirse que los primeros indicios del modo de producción capitalista empiezan a presentarse, si bien de una manera

¹⁴ Carlos Marx, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, p. 607.

¹⁵ "Obreros libres", en el doble sentido de que no figuran directamente entre los medios de producción, como los esclavos, los siervos, etcétera, ni cuentan tampoco con medios de producción propios, como el labrador que trabaja su propia tierra, etcétera, libres y dueños de sí mismos. "Con esta polarización del mercado de mercancías se dan las dos condiciones fundamentales de la producción capitalista. El régimen del capital presupone el divorcio entre los obreros y la propiedad sobre las condiciones de realización de su trabajo". *Ibid.*, p. 608. Cuando el capitalismo ha tomado su propio ritmo, el proceso de producción capitalista "no sólo mantiene este divorcio sino que lo reproduce y acentúa en escala cada vez mayor". *Loc. cit.*

¹⁶ *Loc. cit.*

esporádica, “durante los siglos xiv y xv en algunas ciudades del Mediterráneo”. Sin embargo, el capitalismo comienza a consolidarse hacia finales del siglo xvi. Fue durante la llamada acumulación originaria, cuando grandes contingentes de seres humanos fueron obligados a ofrecer en venta su fuerza de trabajo al ser despojados —en forma inesperada y violenta— de sus diversos medios de producción, fundamentalmente sus tierras.¹⁷

Al ser disueltas las huestes feudales y al ser los campesinos expulsados de sus tierras por medio de la violencia, se empezó a conformar el proletariado. Esta nueva clase no pudo, en su totalidad, integrarse a la manufactura capitalista que comenzaba a despuntar. Por otro lado, la nueva y repentina situación en la que vivía este sector emergente dio como consecuencia que muchos de sus integrantes no se adaptaron rápidamente a su nueva condición. Como resultado de ello, una cantidad importante de este nuevo grupo social fue convirtiéndose en “mendigos, salteadores y vagabundos”, algunos por vocación, pero mucho más debido a la nueva situación económica.

De este modo, los padres de la clase obrera empezaron viéndose castigados por algo de lo que ellos mismos eran víctimas... La legislación los trataba como a *delincuentes “voluntarios”*, como si dependiese de su buena voluntad el continuar trabajando en las viejas condiciones ya abolidas.¹⁸

En Europa, este tipo de leyes tienen su carta de presentación en Inglaterra en 1530 durante el reinado de Enrique VIII.¹⁹ Estatutos como éstos siguieron siendo dictados en aquel mismo país durante más de dos siglos. Ordenamientos semejantes se promulgaron asimismo en Francia, Holanda y en otros países europeos.²⁰

¹⁷ “Sirve de base a todo este proceso, la expropiación que priva de su tierra al productor directo, al campesino. Su historia presenta una modalidad diversa en cada país, y en cada uno de ellos recorre las diferentes fases en distinta gradación y en épocas históricas diversas; pero donde reviste su forma clásica es en Inglaterra”. *Ibid.*, p. 609.

¹⁸ *Ibid.*, p. 625.

¹⁹ *Loc. cit.*

²⁰ *Ibid.*, p. 627.

Esta legislación fue dictada por Estados, producto de factores reales de poder en los que ya incidía la burguesía naciente. La legislación laboral de esta época tiene como objeto primordial, apoyar el proceso de "consolidación y expansión" del nuevo modo de producción, y su objetivo específico era obligar a los trabajadores a que asistieran y permanecieran durante un lapso determinado, en las fábricas.²¹

Fue en base a la aplicación de estos estatutos como se logró que los antiguos campesinos, después de ser violentamente expropiados y expulsados de sus tierras, dieran cumplimiento al nuevo orden disciplinario que exigía el naciente modo de producción. Como se había señalado, durante este periodo, la burguesía en ascenso empleó su correlación de fuerza en el Estado para regular el pago de los salarios, "es decir, para sujetarlos dentro de los límites, que (convenían) a los fabricantes de plusvalía, y para alargar la *jornada de trabajo*; y mantener al mismo obrero en *el grado normal de subordinación*".²²

Si bien la clase obrera surgió en la segunda parte del siglo xiv, su número fue mínimo en relación con el régimen gremial y el campesinado. Durante este periodo, la legislación que regulaba el trabajo asalariado tuvo como objetivo fundamental, el lograr al máximo la explotación obrera. Este derecho empieza a tener vigencia en Inglaterra, en 1349, con el *Statute of Labourers* de Eduardo III. En este código se establece una tarifa legal de salarios para los trabajadores urbanos y rurales, a destajo o por día; los que laboraban en el campo deberían contratarse por años, los de la ciudad, libremente. En el propio estatuto se prohíbe, bajo pena corporal, pagar salarios superiores a los señalados en el mismo. Sin embargo, se sancionaba con mayor penalidad a quienes los recibían que a quienes los abonaban. Como se advierte, el objeto de este código era el fijar los salarios máximos que deberían pagar los patrones, "lo que no se prescribía ni por asomo era un salario mínimo".²³

²¹ Alberto Becerril Montekio, "Los límites de la legislación laboral", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, UNAM, No. 89, p. 139.

²² Carlos Marx, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, pp. 627-628.

²³ *Ibid.*, p. 629. "Siguiendo la misma norma en las secciones 18 y 19 del

Leyes como ésta fueron dictadas en forma concomitante y paralela, no sólo en Inglaterra, sino en otros países como Francia, Escocia, etcétera. En algunas naciones su vigencia perduró casi hasta a finales del siglo XVIII.²⁴

También la jornada laboral fue legislada, a *contrario sensu*, de como es regulada hoy en día. Esta normatividad estuvo vigente, en Inglaterra, desde el siglo XIV hasta principios del siglo XIX; fue el *Statute of Labourers*, de Eduardo III, ya señalado, el que inició esta etapa legislativa.²⁵ Esta característica legislativa la volvemos a encontrar bajo el reinado de Enrique VII. En este lapso, de marzo a septiembre, la jornada de trabajo de los artesanos y labradores empezaba a las 5 de la mañana y concluía entre las 7 y las 8 de la noche. Durante el invierno la jornada terminaba con la puesta de sol.²⁶

Durante este periodo, el sindicalismo y la huelga siguen la misma tendencia. Es así como en Inglaterra, "desde el siglo XIV hasta 1825, el año de la abolición de las leyes anticoalicionistas, las coaliciones obreras son consideradas como un grave crimen".²⁷ En el siglo XIV la situación de los obreros se deterioró en forma considerable; los salarios reales disminuyeron cuantiosamente; pese a ello permanecían en vigor leyes cuya tendencia era mantenerlos a la baja. Dentro de este marco se conminaba a cercenar una oreja,

Estatuto de apéndices, dictado por la reina Isabel, se castiga con diez días de cárcel al que abone jornales excesivos; en cambio, al que los cobre se le castiga con veintiuno. Un estatuto de 1360 aumenta las penas y autoriza, incluso al patrón, para imponer, mediante castigos corporales, el trabajo por el salario tarifado". *Ibid.*, pp. 628-629.

²⁴ *Ibid.*, pp. 628, 629 y 630.

²⁵ Este estatuto "encontró su pretexto inmediato (no su causa, porque la legislación de este tipo duró siglos aunque ya había desaparecido el pretexto) en la peste negra", que diezmo la población, a tal punto que, como afirma un escrito tory, 'la dificultad de encontrar obreros que trabajen a *precios razonables*' (esto es, a precios que dejaron a sus empleadores una razonable cantidad de plustrabajo) 'creció a tal punto que se volvió completamente intolerable'. Karl Marx, *El Capital*, tomo I, Vol. I, Ed. Siglo XXI, México, 1978, pp. 327-328.

²⁶ *Ibid.*, p. 328.

²⁷ Karl Marx, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, tomo I, p. 629.

y marcar, en la misma forma que al ganado, a aquellos trabajadores a quienes nadie quisiera contratar.²⁸

En este contexto, Jorge II hace extensiva la legislación contra las asociaciones obreras a la industria manufacturera.

En Inglaterra los orígenes del movimiento sindicalista fueron anteriores a la Revolución Industrial. Son muchos los ejemplos que podrían darse al respecto. En los últimos años del siglo xvii, diversos establecimientos de ropa confeccionada enfrentan las primeras coaliciones obreras. En el año de 1720 los propietarios de estas tiendas-fábricas, presentaron una queja al Parlamento, en la que condenan la integración de un sindicato que abarcaba cerca de 7 mil obreros y cuya finalidad era la de lograr un aumento de salario.²⁹

2.2. Periodo liberal

En 1777 se promulga, en Francia, el conocido Edicto Turgot, producto, en cierta medida, de la escuela fisiócrata. Este decreto, como se sabe, puso fin a las corporaciones gremiales. Cuando a la caída del ministro Turgot fueron restauradas las corporaciones, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789, hizo imposible su vigencia.

El Estado liberal que priva en este periodo, proscribe y combate los sindicatos. El capitalismo concurrencial tiene su sustento en el libre juego del mercado y en la no intervención del Estado en los aspectos económicos, apareciendo como un Estado policía que funda su legitimidad en el desmoronamiento de los estamentos y las corporaciones, la derogación de la desigualdad formal que había prevalecido hasta entonces, así como "la individualización de los entes políticos, aspectos todos ellos que sintetizan la filosofía liberal en sus metáforas contractualistas".³⁰

²⁸ *Loc. cit.*

²⁹ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, Ed. Porrúa, México, 1960, p. 243. "En el mismo año, dictó una ley el Parlamento fijando los salarios, pero todavía en 1744 se recibieron numerosas quejas por la negativa de los obreros a cumplir con la ley". *Loc. cit.*

³⁰ "Al sostener la bondad de las leyes de la oferta y la demanda, al predicar la inutilidad y maldad de toda reglamentación económica —estatal o

Estas “alegorías” sirven de sustento, al liberalismo, para combatir a las corporaciones y asociaciones que, a sus ojos, resultan reaccionarios, ya que constituyen un vestigio de instituciones ya superadas. En realidad lo que perseguía esta filosofía jurídico-política era legitimar un poder que representaba los intereses de la clase política que se había consolidado ya (la burguesía), y que se situaba, si no formal, sí realmente por encima de los intereses de otras clases, aun cuando pregonara la igualdad jurídica.³¹

Esta concepción doctrinal encontró eco en Inglaterra, en la ley de 1799, que prohibió todo tipo de asociaciones profesionales. Con este ordenamiento, y su posterior reforma, llevada a cabo un año después, se dio por terminada toda reglamentación a las condiciones laborales. En tal sentido, las fuerzas económicas debían desarrollarse en absoluta libertad, debiendo ser el libre juego del mercado el que regulara los precios y los salarios. La coalición, tanto de obreros como de patrones, quedó prohibida por ser contraria a la ley de la oferta y la demanda. “El contrato de trabajo debía resultar de una discusión libre y del acuerdo consiguiente”.³²

La *praxis* resultó, sin embargo, muy diferente. Fue el patrón quien sin admitir discusión, siempre impuso las condiciones de trabajo.³³ El obrero sabía que, de no aceptar las condiciones señaladas, le quedaban dos caminos: emplearse en situaciones parecidas o quizá peores, o languidecer de hambre junto con su fa-

corporativa—, el Estado liberal se muestra francamente hostil ante los primeros intentos de organización sindical de los trabajadores. No sin razón, por lo menos en parte, los ideólogos del liberalismo señalan cómo los intentos de organización de los trabajadores —sobre todo de los primeros— portan rasgos reminiscentes de las antiguas corporaciones feudales, especialmente de los gremios; de los gildos artesanos. Así, a los ojos del liberalismo —económico y político—, el sindicalismo aparece como un propósito reaccionario que busca reimplantar los estamentos medievales; como un afán por reglamentar las condiciones de compra y venta de la fuerza de trabajo; como un acto de violencia contra las ‘leyes naturales’ del mercado”. Juan Felipe Leal, *México, Estado, burocracia y sindicatos*, Ed. El Caballito, México, 1975, pp. 115-117.

³¹ El “liberalismo sanciona la igualdad de los individuos ante la ley y se niega a producir figuras jurídicas que reflejan expresamente la desigualdad social: para el liberalismo no hay clases sino ciudadanos”. *Ibid.*, p. 116.

³² Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, p. 245.

³³ *Loc. cit.*

milia. El empresario por su parte, no necesitaba en realidad, de la coalición para defenderse, debido por un lado, a que se encontraba inserto dentro del capitalismo concurrencial, y por otro, a que tenía en la suspensión temporal de labores de su empresa, una estrategia de lucha que era negada a sus trabajadores; lo trascendente para el patrón "era impedir que los trabajadores, por medio de la huelga, impidieran el trabajo normal de las fábricas".³⁴

A su vez, en Francia, con la sustentación ideológica del liberalismo ya señalada, el 14 de junio de 1791 se presentó ante la Asamblea Nacional, el consejero Le Chapelier, para fundamentar el proyecto de la ley que pasaría a la historia con su nombre;³⁵ en él se consignaba:

Varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando *asambleas de artes y oficios*... El fin de esas asambleas, que se propagan por el reino y... han establecido relaciones con las de otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la jornada de trabajo, impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a las tarifas de salarios diarios fijados por las asambleas y otros reglamentos que se permiten hacer.³⁶

La ley Le Chapelier, en su artículo segundo, sancionó negativamente la asociación profesional y en su artículo cuarto declaró "ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones

³⁴ *Loc. cit.*

³⁵ Comenta Marx: "Nada más elocuente que el pretexto que se dio, al votar la ley, para (justificarla), 'aunque es de desear' —dice el ponente de la ley Le Chapelier— que los salarios se eleven por encima de su nivel actual, para que quienes los perciban puedan sustraerse a *esa sumisión absoluta* que supone la carencia de los medios de vida más elementales, y que es casi la *sumisión a la esclavitud*, a los obreros se les niega el derecho a ponerse de acuerdo sobre sus intereses, a actuar conjuntamente y, por tanto, a vencer esa 'sumisión absoluta, que es casi la esclavitud', porque con ello herirían 'la libertad de sus *ci-devant maîtres* y actuales patrones' (¡la libertad de mantener a los obreros en esclavitud!), y porque el coaligarse contra el despotismo de los antiguos maestros de las corporaciones equivaldría —¡adivínese!— a restaurar las corporaciones abolidas por la Constitución francesa". Carlos Marx, *El Capital*, tomo I, Ed. Fondo de Cultura Económica, p. 631.

³⁶ Citado por Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, p. 241.

2893348

0222001

generales de trabajo", con lo que de hecho proscribió la huelga y la contratación colectiva.³⁷ De poco sirvieron los reclamos de los obreros. A ellos se opuso el nuevo Estado liberal, el que sin embargo, contestó que aliviaría a los afectados con "obras especiales de beneficencia".³⁸

A la ley Le Chapelier, en Francia, siguieron otras leyes y normas que pretendían los mismos intereses. En 1810 se promulgó el Código Penal francés. El artículo 415 de este ordenamiento castigaba con prisión, de uno a tres meses, a los trabajadores que formaran una coalición "para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él, antes o después de una hora determinada y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución". A los jefes o promotores se les castigaba con prisión de dos a cinco años.³⁹

Como consecuencia del movimiento ludista —que destruyó numerosas máquinas en toda Europa durante los primeros 15 años del siglo XIX, por considerar a aquéllas como el enemigo a vencer— el Parlamento inglés promulgó, en 1812, una ley que castigaba, con la pena de muerte, a quienes destrozaran las maquinarias. Esta ley tenía su antecedente en otra dictada en 1769, año en el que fue promulgado el primer ordenamiento contra los asaltos a las máquinas y a los edificios fabriles (incluyendo su quema), debidos a la acción directa llevada a cabo por los obreros.⁴⁰ Con el paso de los años los obreros fueron aprendiendo a dirigir de mejor manera los esfuerzos de su organización.

Se requirió tiempo y experiencia antes que el obrero distinguiera entre la maquinaria y su empleo capitalista, aprendiendo así a trans-

³⁷ La ley Le Chapelier sancionaba "con una multa de 500 libras y privación de la ciudadanía activa durante un año" a los infractores. Carlos Marx, *El Capital*, tomo I, Ed. Fondo de Cultura Económica, p. 631.

³⁸ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, p. 241.

³⁹ En contraste, el artículo 414 señalaba que la coalición de patrones, "para procurar una reducción injusta y abusiva de los salarios, seguida de una tentativa o principio de ejecución, se castigaría con prisión de diez días a un mes y una multa de doscientos a tres mil francos".

⁴⁰ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo I, p. 29.

ferir sus ataques, antes dirigidos contra el mismo medio *material de producción*, a la *forma social de explotación de dicho medio*.⁴¹

A principios del siglo XIX nació en Inglaterra, el reglamento del trabajo. En él se contenían las condiciones de trabajo, que eran impuestas por los empresarios en sus fábricas. Se acostumbraba colocar este documento en la entrada de la compañía. El obrero sabía que no podría discutirse.

Generalmente no lo leía, lo importante para él era encontrar trabajo... con esto se hacía evidente que las bases del liberalismo económico habían naufragado, toda vez que la contratación del obrero devenía, no del libre acuerdo de las partes, sino del reglamento de trabajo que era, en realidad, la voluntad autoritaria del empresario... Así se planteaba el problema del derecho colectivo del trabajo y la necesidad de la libertad de coalición.⁴²

Fue hasta la tercera década del siglo XIX cuando Inglaterra toleró las coaliciones de trabajadores. En ello influyó la presencia de Francis Place. A instancias de él, el Parlamento nombró varias comisiones para que estudiaran las condiciones de trabajo. Después de comprobar su creciente y deplorable situación, la asamblea inglesa votó la ley del 21 de junio de 1824, mediante la cual las coaliciones dejaron de estar prohibidas. Esta ley no implicó su reconocimiento, y menos todavía el derecho a la huelga, pero fue, sin duda, un paso adelante, debido a que dejaron de ser objeto de persecución y de cárcel aquellos que se asociaban en defensa de sus derechos. Con la ley de 1824 dio inicio, de hecho, la época de la Tolerancia.⁴³

La llamada época de la Tolerancia empezó su vigencia en otros países después de cuatro décadas. El 15 de mayo de 1864 se modificaron los artículos 414 y 415 del Código Penal francés. Mediante estas reformas se admitió, en Francia, la libertad de coalición; incluso la huelga fue permitida, siempre que no fuera acompañada de actos violentos. Alemania, por su parte, fue levantando

⁴¹ Karl Marx, *El Capital*, Ed. Siglo XXI, tomo I, Vol. II, p. 523.

⁴² Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, p. 245.

⁴³ "Un intento de 1825, de los patrones ingleses, para restablecer las prohibiciones fracasó en el Parlamento". *Loc. cit.*

las prohibiciones en forma paulatina. La provincia de Sajonia dejó de prohibir la huelga en 1861. En 1863 le siguió Weimar. Fue, finalmente, hasta el 21 de mayo de 1869, cuando entró en vigor la "Ley de Bismark" que derogó "las antiguas ordenanzas y suprimió las penas para la coalición que persiguiera, como fin, el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios".⁴⁴

Puede decirse que durante todo el periodo que comprende el surgimiento y afianzamiento del Estado liberal, la legislación laboral entra a una segunda etapa, "durante la cual se consignan los postulados de 'libertad de contratación', 'autonomía de la voluntad' e 'igualdad de las partes' ".⁴⁵ Bajo estos principios formales la fuerza de trabajo se contrataba "libremente" entre las partes.

Dentro de este contexto, el contrato de trabajo cobra una gran importancia, si bien debe señalarse que esta figura jurídica no es privativa de las formaciones sociales, en donde es dominante el modo de producción capitalista. Como se sabe, su uso se remonta al derecho romano (*locatio conductio operarum*). Sin embargo, su utilización, como fundamento jurídico en las relaciones sociales de producción, es algo "característico" del sistema capitalista.⁴⁶ Su uso masivo es inconcebible en otras etapas históricas; fue necesario que la fuerza de trabajo se convirtiera en mercancía para que esto aconteciera.

La fuerza de trabajo no ha sido siempre una mercancía. El trabajo no ha sido siempre trabajo asalariado, es decir, *trabajo libre*. El esclavo no vendía su fuerza de trabajo al esclavista, del mismo modo que el buey no vende su trabajo al trabajador. El esclavo es vendido de una vez y para siempre, con su fuerza de trabajo, a su dueño. Es una mercancía que puede pasar de manos de un dueño a manos de otro. Él es una mercancía, pero su fuerza de trabajo no es una mercancía suya.⁴⁷

⁴⁴ Mario de la Cueva, *ibid.*, p. 247.

⁴⁵ Alberto Becerril Montekio, *op. cit.*, p. 140.

⁴⁶ Antoine Jeammaud, "Propuestas para una interpretación materialista del derecho del trabajo", *Anales de la cátedra*, Francisco Suárez, Granada, España, 1982, p. 105.

⁴⁷ Carlos Marx, *Trabajo asalariado y capital*, *Obras escogidas*, en tres tomos, Ed. Progreso, Moscú, 1987, p. 157.

El siervo de la gleba, por su parte, no percibió un salario del señor feudal; por lo contrario, fue éste quien recibió de él un tributo. El obrero libre, por su parte, se vende, asimismo, y “además, se vende en partes. Subasta 8, 10, 12, 15 horas de su vida, día tras día, entregándolas al mejor postor, al propietario de las materias primas, instrumentos de trabajo y medios de vida, es decir al capitalista”.⁴⁸ Dentro de este marco, el Código Civil francés de 1804, mejor conocido como Código Napoleón, dedicó sólo dos de sus artículos a la compra-venta de la fuerza de trabajo, bajo la denominación de “arrendamiento de servicios”. En el artículo 1780 se “establecía que los servicios podrían prestarse por obra o tiempo determinado y que en caso de no haberse previsto un término, el contrato podría ser disuelto en cualquier momento, por voluntad de cualquiera de las partes”. El artículo siguiente señalaba que era suficiente la afirmación del patrón para probar el monto de los salarios; el pago “de los salarios hechos por el año transcurrido, y los adelantos proporcionados durante el año en curso”.⁴⁹

De lo ordenado en los preceptos citados, puede advertirse que la única limitación a la voluntad de las partes residía en la duración del contrato. Esta restricción era consecuencia de los fundamentos del liberalismo económico y de su ideología jurídica, basada en la libertad de trabajo, que determinaba la necesidad de que la ley no contemplara los contratos por tiempo indeterminado, y que “estableciera que en caso de que el plazo del contrato no es-

⁴⁸ “El obrero no pertenece a ningún propietario ni está adscrito al suelo, pero las 8, 10, 12, 15 horas de su vida cotidiana pertenecen a quien se las compra. El obrero, en cuanto quiera, puede dejar al capitalista a quien se ha alquilado, y el capitalista le despide cuando se le antoja, cuando ya no le saca provecho alguno o no le saca el provecho que había calculado. Pero el obrero, cuya única fuente de ingresos es la venta de su fuerza de trabajo, no puede desprenderse de toda la *clase de los compradores*, es decir, de la *clase de los capitalistas*, sin renunciar a su existencia. No pertenece a tal o cual capitalista, sino a la *clase capitalista en su conjunto*, y es incumbencia suya encontrar un patrono, es decir, encontrar dentro de esta clase capitalista un comprador”. *Loc. cit.*

⁴⁹ Graciela Bensusan, *La adquisición y prescindencia de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1982, p. 63.

tuviera pactado, pudiera darse por terminada en cualquier momento".⁵⁰

Si bien la libertad de contratación era igual en cuanto a su duración para ambas partes, sólo lo era formalmente, toda vez que el trabajador, de hecho, se veía obligado a vender su fuerza de trabajo a ese o a otro patrón para sobrevivir. Concentrados los medios de producción y la tecnología en la clase capitalista, la única alternativa de los trabajadores para no perecer residía, como ya se mencionó, en vender su único patrimonio: su energía.

Por otra parte, como bien lo señala Néstor de Buen, resulta obvio que el contrato de trabajo, incluso el moderno, no es un verdadero contrato; toda vez que la voluntad del trabajador está viciada, "por haberse expresado bajo el imperio de un estado de necesidad".⁵¹

Como ya se había señalado, durante este periodo, las condiciones de trabajo eran estipuladas "libremente" por el patrón y el trabajador. Lejos estaba, todavía, de hacer su aparición la contratación colectiva, debido a que la época de la Tolerancia, respecto a las coaliciones, apenas comenzaba. Estos hechos, junto con la abismal diferencia económica entre las partes, coadyuvaba para que la igualdad jurídica entre las mismas se convirtiera en ilusión en la *praxis*.⁵²

⁵⁰ "Se pensaba que si la libertad de trabajo consiste en el derecho del trabajador de disponer libremente de su fuerza de trabajo, no podría enajenar la propiedad sobre ella... ni ponerse a disposición de otro indefinidamente (de ahí la limitación a la duración del contrato)". *Loc. cit.*

⁵¹ Néstor de Buen, *La decadencia del contrato*, Ed. Textos Universitarios, S. A., México, 1965, p. 287.

⁵² Sobre la libertad de contratación, el liberalismo señalaba: "El hombre es libre; ¿cómo prohibirle que trabaje durante diez, doce o catorce horas?, ¿no equivale esa prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita? La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es, por tanto, incompatible con la libertad natural del hombre". Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo I, pp. 595-596.

2.3. La legislación de excepción

Como consecuencia de la Revolución Industrial, a partir de "1872 se empezó a utilizar gas de carbón para la iluminación. Con ello se rompió con la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol. A este régimen quedaban . . . sujetos los niños y las mujeres. Los primeros . . . durante doce o quince horas diarias, a pesar de que en algunos casos, eran menores de siete años".⁵³ Pese a que los menores y las mujeres realizaban trabajos semejantes a los varones, percibían salarios mucho menores.⁵⁴

A principios del siglo XIX, la clase obrera comenzó a despertar del letargo en el que había permanecido largo tiempo y en el que casi siempre se había mantenido callada y humillada. Durante el primer lustro del centenario señalado, el proletariado empezó a organizar su resistencia y ofensiva. Fue Inglaterra, cuna del desarrollo industrial, donde se inició este movimiento, en el que influyeron, además del mísero salario, las condiciones en que se laboraba. Estas "eran totalmente contrarias a la salud y a la integridad física de los trabajadores". En 1802 se promulgó la "ley sobre la salud y moral de los aprendices", cuyo fin era limitar su jornada de trabajo, así como mejorar su educación y las condiciones del lugar en donde laboraban.⁵⁵

Las primeras concesiones arrancadas a la burguesía fueron sin embargo, predominantemente formales. En el periodo comprendido entre 1802 y 1833, "el Parlamento inglés promulgó cinco leyes laborales (incluida la acabada de mencionar), pero fue tan astuto, que no votó un solo penique para su aplicación coercitiva, para el personal funcional necesario, etcétera".⁵⁶

⁵³ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, tomo I, Ed. Porrúa, México, 1974, p. 142.

⁵⁴ "Esa es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes preferentemente, . . . en la fábrica de Samuel Greg el 17% de los 252 trabajadores, eran de diez años, y menos de un 30% excedían de dieciocho años". *Loc. cit.*

⁵⁵ *Loc. cit.*

⁵⁶ Karl Marx, *El Capital*, Ed. Siglo XXI, tomo I, Vol. I, p. 336.

La jornada laboral en Inglaterra empezó, de hecho, a ser relativamente respetada en algunas ramas de la industria hacia 1833, si bien cabe señalar que en la década anterior, Roberto Owen había establecido jornadas reducidas en una fábrica textil de Escocia.⁵⁷ La ley fabril de 1833 estableció que en las industrias textiles que utilizaban algodón, lana, lino y seda, deberían principiar a las 5:30 y terminar a las 9 de la noche, y que "*dentro de estos límites —un periodo de 15 horas— será legal emplear jóvenes (entre 13 y 18 años) a cualquier hora del día, siempre y cuando el mismo joven no trabaje más de 12 horas a lo largo del día*".⁵⁸

En 1834 el Parlamento inglés votó la ley de 8 horas, ¡para los trabajadores de 11 años!⁵⁹ En los años subsecuentes la asamblea fue aumentando la edad de los niños que deberían de gozar de la jornada de 8 horas (en 1835, aquellos que tuvieran 12 años, y en 1836, 13). Unos años después se estableció la jornada laboral de 11 horas para las mujeres y para los jóvenes cuya edad fluctuara entre los 13 y los 18 años.

En 1848 la jornada laboral general se redujo a 11 horas. Para contrarrestar estas disposiciones, los fabricantes disminuyeron primero un 10% los salarios y, posteriormente, un 8⅓%. Más tarde, cuando se estableció la jornada de 10 horas, la reducción fue del doble. Todo esto con el objeto de forzar a los trabajadores a volver a sus antiguas jornadas.⁶⁰

2.4. Extensión de las leyes laborales de excepción

Las leyes de excepción se fueron extendiendo poco a poco, a otras ramas laborales como la manufactura, el trabajo artesanal, la industria panificadora, el incipiente trabajo a domicilio, etcétera. La fijación de mejores condiciones de trabajo devino, entre otras cau-

⁵⁷ *Loc. cit.*

⁵⁸ El establecimiento de jornadas más humanas, en sus fábricas de New Lanark, no tuvo eco en el Parlamento inglés. Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo I, p. 596.

⁵⁹ Karl Marx, *El Capital*, Ed. Siglo XXI, tomo I, Vol. I, p. 337.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 343.

sas, "de una guerra civil prolongada, más o menos encubierta entre la clase capitalista y la clase obrera".⁶¹

Independientemente de lo anterior, la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, obedeció también al propio interés de la clase propietaria de los medios de producción. Desde luego este interés no se dio de manera individual. Esto se debió a que la hambruna desmedida de plusvalía de los capitalistas, los hacía pugnar por la prolongación indiscriminada de la jornada de trabajo y por el menor pago de salario. Sin embargo, la limitación coactiva de la jornada de trabajo, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo dictadas por un Estado dominado por los capitalistas y los terratenientes, obedeció —sin tomar en cuenta el desarrollo de las organizaciones obreras cuya pujanza era cada vez mayor— a la necesidad de cuidar a la mercancía, base y fundamento de todo el nuevo modo de producción capitalista, la fuerza de trabajo que, debido a la explotación sin límite de que era víctima, se encontraba amenazada con seguir deteriorándose seriamente, con el consiguiente perjuicio para la clase capitalista en su conjunto.⁶²

En Francia, el mejoramiento de las condiciones de trabajo sigue a Inglaterra. En 1855 se reduce por ley la jornada a 12 horas para todos los talleres y fábricas sin distinción.

Esta ola de emancipación llegó a Estados Unidos de América. Una de las principales consecuencias del fin de la guerra civil fue

⁶¹ "Así como la lucha se entabla, primero, en el ámbito de la industria moderna, se desenvuelve por vez primera en el suelo patrio de esta última: *Inglaterra*. Los obreros fabriles ingleses no sólo fueron los adalides de la moderna clase trabajadora inglesa, sino de la clase obrera moderna en general, así como sus teóricos fueron los primeros en arrojar el guante a la teoría del capital". *Ibid.*, p. 361.

⁶² "La misma rapacidad ciega que en un caso agota la tierra, en el otro había hecho presa en las raíces de la fuerza vital de la nación. Las epidemias periódicas fueron, aquí, tan elocuentes, como lo es en Alemania y Francia la estatura decreciente de los soldados". *Ibid.* p. 287. De acuerdo a estadísticas, en los países en que regía el reclutamiento obligatorio, se fue reduciendo de manera considerable la talla media de los adultos. "Antes de la Revolución (1789), el mínimo para los soldados de infantería era, en Francia, de 165 centímetros; en 1818 de 157, y 1832 de 156 centímetros; (y) en Francia, término medio, se exime del servicio a más de la mitad de los reclutas por insuficiencia de talla y defectos físicos". *Loc. cit.*

la proclama por la jornada de 8 horas que recorre toda la nación.⁶³ Poco después (principios de septiembre de 1866), el Congreso Obrero Internacional de Ginebra proclama, como límite legal de la jornada laboral, las 8 horas.

Mientras la lucha por mejores condiciones de trabajo se organizaba, la clase patronal desarrolló otras formas de extraer plusvalía. Si la jornada tendía a reducirse coactivamente por la vía jurídica, era necesario agudizar otras formas de explotación que dieran iguales o semejantes resultados. Una de ellas fue la intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo. El hacer laborar a un obrero a un ritmo mayor que el normal, constituye un desfaldo a su energía, en virtud de que ésta se agotará en un tiempo menor al natural, sin que el trabajador obtenga el pago correspondiente a los años en que ya no podrá laborar debido, precisamente, a ese desfaldo. De ahí que aunque los propios inspectores fabriles elogiaran los resultados de las leyes laborales que se habían ido prolongando, reconocían, sin embargo, que la reducción de la jornada laboral había “provocado ya una intensificación de trabajo pernicioso para la salud de los obreros y, por tanto, para la fuerza misma de trabajo”.⁶⁴

Cabe señalar por otra parte, que la legislación fabril de aquella época incidió en forma importante en el desarrollo de la Revolución Industrial, sobre todo en aquellas fábricas en que laboraban mujeres y niños. La regulación de la jornada de trabajo por lo que respecta “—...a su duración, pausas, horas de comienzo y terminación—, el sistema de relevos para los niños, la exclusión de todo niño que no haya alcanzado cierta edad, etcétera, exigen, por una parte, el aumento de la maquinaria, y que el vapor supla a los músculos como fuerza motriz”.⁶⁵

⁶³ *Ibid.*, p. 363. “El Congreso General del Trabajo, reunido en Baltimore (16 de agosto de 1866), declara: ‘La primera y gran necesidad del presente, para liberar de la esclavitud capitalista al trabajo de esta tierra, es la promulgación de una ley con arreglo a la cual las ocho horas sean la jornada laboral normal en todos los estados de la Unión Americana. Estamos decididos a emplear todas nuestras fuerzas hasta alcanzar este glorioso resultado’”. *Loc. cit.*

⁶⁴ *Ibid.*, tomo I, Vol. II, p. 508.

⁶⁵ “Por otra parte, para ganar en el espacio lo que se pierde en el tiem-

2.5. Generalización de las leyes de excepción

A la par con el desarrollo del capitalismo, el proletariado se fue organizando. Dentro de este contexto, las leyes de excepción laboral fueron también convirtiéndose en bandera del movimiento obrero en formación. La lucha por mejores condiciones de trabajo, entre las que sobresalía la reducción de la jornada, mejores niveles de higiene y seguridad, así como un mejor pago por la venta de la fuerza de trabajo —es decir, un mejor salario—, se volvieron objetivos de la clase obrera.

La estabilidad misma creció, también, como demanda del proletariado. Si antes esta lucha había sido objetada por los juristas e ideólogos de la burguesía, por considerar que la permanencia en el trabajo significaba regresar a los estamentos feudales o corporativos y en tal sentido se consideraba reaccionaria por una gran parte de los trabajadores, ahora se había vuelto meta del proletariado. Asimismo, su lucha por los derechos colectivos, fundamentalmente, sindicación y huelga —en un principio—, se tornaba también primordial.

Es en este periodo, cuando la legislación laboral entra en una nueva etapa en donde de manera general —ya no como excepción—, se advierte el resquebrajamiento de los principios del liberalismo. Es en esta fase, cuando un número importante de tratadistas considera que la legislación laboral deja de ser un instrumento situado por encima de las clases sociales y nace una nueva rama del derecho, la laboral, que se ocupará de proteger y liberar de la explotación a los trabajadores. Esto, sin embargo, no deja de ser

po, se emplean los medios de producción utilizados en común, los hornos, edificios, etcétera; en suma: mayor concentración de los medios de producción y, por consiguiente, mayor aglomeración de obreros. La objeción principal, repetida apasionadamente por toda manufactura amenazada por la ley fabril, es en efecto, la necesidad de una mayor inversión de capital para que el negocio se mantenga en su escala anterior. Pero en lo que se refiere a las formas intermedias entre la manufactura y la industria domiciliaria... la base en que se fundan se desmorona al limitarse la jornada laboral y el trabajo infantil. La explotación ilimitada de fuerzas de trabajo baratas constituye el único fundamento de su capacidad de competir'. *Ibid.*, pp. 578-579.

un sueño, una utopía. En todo caso, si este derecho garantiza un salario que permite reproducir la fuerza de trabajo y racionalizar su uso, mediante mejores condiciones de trabajo, también regula y fija límites a la organización y la lucha de los trabajadores. Dentro de este encuadre legal, una barrera importante para la liberación obrera consiste en que su movimiento cae en la ilegalidad, en caso de organizarse para abolir la extracción de plusvalía de que es víctima, es decir para acabar con su explotación.

Durante este periodo, el sindicalismo transita hacia una nueva etapa, la de su "reconocimiento", que se produce alrededor de la primera Guerra Mundial. En esta fase se reconoce, en forma plena, "a los sindicatos en cuanto representantes de los trabajadores de la negociación de los contratos colectivos".⁶⁶ A esta etapa seguirá la de la integración de los sindicatos al propio Estado.

La integración del sindicalismo al aparato estatal tiene implicaciones diferentes para las asociaciones obreras. Para el sindicalismo reformista, o de conciliación, significa una "colaboración leal y un claro compromiso, para el sindicalismo anticapitalista tiene meramente un valor de información y defensa".⁶⁷

Las dos últimas fases mencionadas no siempre se presentan en forma pura, sino que se imbrican, coadyuvando a esparcir las visiones positivistas y románticas del derecho laboral. Estas concepciones se quedan, finalmente, en la superficie de la verdadera esencia del derecho laboral, o en interpretaciones que no corresponden a la misma. Este orden jurídico si bien asegura ciertas ventajas a las clases laborantes en relación con etapas de la legislación laboral anteriores —fundamentalmente el liberalismo—, en última instancia favorece la reproducción de las formaciones sociales, en las que el modo de producción capitalista es el domi-

⁶⁶ Juan Felipe Leal, *México, Estado, burocracia y sindicatos*, Ed. El Caballito, México, 1975, p. 127.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 129. Un ejemplo de lo anterior lo encontramos en Francia, en 1906. Mientras la Confederación General de Trabajadores redacta su declaración de principios, que pasa a la historia como la "Carta de Amiens", en la que se señala como norma básica del sindicalismo su autonomía con respecto al Estado, y su compromiso por hacer la revolución socialista "desde afuera... (el) laborismo inglés intenta llevarla por la vía de las elecciones y desde el mismo gobierno". Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, tomo I, p. 185.

nante. Lo anterior no significa, en modo alguno, que este periodo sea un desandar en la lucha de los trabajadores. En todo caso, y pese a las afirmaciones señaladas, es un paso adelante respecto a etapas anteriores, aun cuando el reformismo presente en esta fase consolide al sistema.

2.6. La tendencia neoliberal

Puede decirse que desde inicios de la década de los ochenta la legislación laboral ha entrado en una nueva etapa producto del neoliberalismo hoy en boga.

Las teorías de Milton Friedman que pregonan un regreso al *Laisser - faire, laisser - passer*, a la no intervención del Estado en la economía y al libre mercado sin ninguna restricción, agudizadas últimamente por la caída del socialismo real y el consecuente alejamiento de las tesis Keynesianas del Estado de Bienestar, que se encuentran no muy alejadas de los postulados socialdemócratas, han repercutido en la legislación de manera importante. Ahora la tendencia mundial se encuentra dirigida hacia la disminución cada vez más pronunciada de la tutela estatal del trabajador así como el terminar con principios que fueron bandera del movimiento obrero mundial desde el siglo pasado y que se han encontrado vigentes e inamovibles, por lo menos formalmente, desde hace muchas décadas como la estabilidad y la inmovilidad del trabajo des-empañado (es decir el que el trabajador desempeñe solo el trabajo contratado), la flexibilidad en la jornada de trabajo (número de horas laborado) y el salario mínimo real, dejando a las partes plena autonomía para su fijación. Todo lo anterior con las consecuencias sociales presumibles.

Sin embargo, esta tendencia hacia la flexibilización no se refleja como se ha señalado⁶⁸ en los controles jurídico-políticos que ejerce el Estado sobre los sindicatos de los trabajadores y la califi-

⁶⁸ Néstor de Buen, "La flexibilidad en el Derecho del Trabajo" en *Modernidad y Legislación Laboral*. Coedición UAM Friedrich Ebert Stiftung, México, 1979, p. 94.

cación de la huelga que repercuten de manera fundamental en la contratación colectiva.⁶⁹

Hoy con el pretexto de la globalización mundial de la economía y la competitividad empresarial por los mercados, así como, la atracción de capitales externos para el desarrollo, se han pactado convenios previos a la celebración de los tratados de libre comercio que se han traducido en pérdida real de la soberanía, sobre todo por lo que respecta a la promulgación y reforma de las leyes.⁷⁰ Así se ha conducido a la normatividad laboral como ya se apuntaba hacia la mengua de las prestaciones y las condiciones de trabajo. Basta recordar que en la última década el salario mínimo ha perdido en México cerca del 60% de su poder adquisitivo y que aún sin reformar la legislación laboral se han ido disminuyendo en forma importante las prestaciones de trabajo, vía la contratación colectiva.

⁶⁹ Al respecto (véase entre otros trabajos) Octavio Lóyzaga de la Cueva, "Libertad Sindical y Derecho de Huelga" en *Modernidad y Legislación...*, p. 68 y siguientes.

⁷⁰ En el caso de nuestro país la modificación al precepto Constitucional agrario (artículo 27), y la ya inminente reforma al art. 123 apartados A y B, así como sus consecuentes leyes reglamentarias.

CAPÍTULO II

DERECHO DEL TRABAJO, IDEOLOGÍA Y REFORMISMO

1. *Ideología y reproducción del sistema*

Como ha sido señalado reiteradamente por diversos autores,¹ todo sistema jurídico, político, económico, no sobrevive si al mismo tiempo que produce los satisfactores necesarios de su población, no reproduce las relaciones sociales en que elabora dichos bienes. En tal sentido, no sólo se hace necesario reproducir las fuerzas productivas sino también las relaciones sociales que se encuentran en las formaciones sociales concretas.

Por lo que corresponde a las fuerzas productivas, en su generación y reproducción no únicamente es esencial reponer los medios de producción (instrumentos de trabajo y objetos de trabajo a transformar), sino además es indispensable regenerar la fuerza de trabajo, objetivo que se logra, como sabemos, con esa categoría jurídico-económica que, si bien aparece ya en el esclavismo, se hace extensiva en el sistema capitalista de producción, es decir, “el salario”.

¿De qué manera se reproducen las relaciones de producción capitalista? ¿Cómo logra el capital arrancar la masa de plusvalía que deja el proletariado en sus manos? Esto es posible, fundamentalmente, a través de dos vías básicas: a) El aparato represivo del Estado, y b) el logro del consenso —o mediatización de

¹ Entre otros autores puede citarse a Althusser, Poulantzas, Balibar, etcétera, y de manera indirecta a Gramsci.

la explotación. Este último se consigue por medio de la divulgación de la ideología dominante.

El Estado es, en primera instancia, producto de la lucha de clases y encarna en tal sentido a la clase o alianza de clases dominantes.² Para mantener el *status*, el Estado utiliza, como último recurso, su aparato represivo. El Estado, sin embargo, no puede imponer su dominación política, en forma constante, por medio de la violencia; no conviene a su imagen, que está íntimamente ligada con su legitimación y, en este sentido, a su propia reproducción. De ahí que ocupe un lugar preponderante, en sus fines, el aseguramiento de la obtención de la hegemonía ideológica de las clases que básicamente representa. Esta hegemonía permite la legitimación, incluso, de la violencia cuando el Estado recurre, como última instancia, a la misma; además de que coadyuva a organizar el consenso de las clases dominadas respecto al poder político. La ideología dominante es elaborada, transmitida y reproducida por los aparatos ideológicos del Estado. Esto resulta trascendente "en la constitución y reproducción de la división social del trabajo, de las clases sociales y de la dominación de clases".³

Conviene recordar que la ideología no sólo es un sistema de ideas o representaciones; atañe, asimismo, a un conjunto de *prácticas materiales* que abarcan "los hábitos, las costumbres, el modo de vida de las gentes, y se moldea así, como práctica vinculante en el conjunto de las prácticas sociales, incluidas las prácticas políticas y económicas".⁴

² "La hegemonía jurídica burguesa... excluye el análisis del Estado en términos de lucha de clases, pero lo excluye para conducir la lucha de clases desde el punto de vista de la burguesía", Etienne Balibar, *Sobre la dictadura del proletariado*, Ed. Siglo XXI, México, 1979, p. 47.

³ Nicos Poulantzas, *Estado, poder y socialismo*, Ed. Siglo XXI, México, 1980, p. 27.

⁴ *Ibid.*, p. 27. Por su parte, Althusser menciona que las ideas del sujeto "son actos materiales insertos en prácticas materiales normadas por rituales materiales definidos por el aparato ideológico, material del cual derivan las ideas de este sujeto". Louis Althusser, "Ideología y aparatos ideológicos del Estado en la filosofía como arma de la Revolución", *Cuadernos del pasado y presente*, No. 4, México, 1976, p. 129.

Como ha sido señalado, ninguna clase social puede mantener, durante largo tiempo, el poder sin ejercer al mismo tiempo "su hegemonía sobre y en los aparatos de Estado".⁵ En este sentido, no resulta extraño que la ideología dominante intervenga en la organización y puesta en marcha (así sea indirectamente) de los aparatos que tienen a su cargo la aplicación de la violencia legitimada por el Estado: "ejército, policía, justicia, prisiones, administración".⁶ Esto, en virtud de que esta violencia necesita legitimarse.

En este orden, puede afirmarse que no existe un aparato exclusivamente represivo, ni un aparato ideológico que sólo tenga ese carácter.⁷ Un ejemplo lo encontramos en la escuela, que a la fecha sigue teniendo una fuerte dosis de carácter represivo y, a su vez, es también, sin duda, uno de los aparatos ideológicos de mayor penetración en sus diferentes instancias (desde preescolar hasta la universidad). Durante el tiempo que los alumnos —de las diversas clases sociales— pasan por esta institución, además de los aprendizajes científicos, reciben toda una gama de saberes prácticos permeados, generalmente (al igual que los primeros) —sobre todo en las llamadas ciencias *sociales*—, de la ideología dominante.

A este respecto, resulta ilustrativo observar la manera como se enseña el derecho en la mayoría de las universidades ubicadas en las formaciones sociales donde es dominante el modo de producción capitalista. Este método de enseñanza convierte, a un número importante de abogados, en agentes reproductores del sistema. Si se revisan los textos de la mayor parte de las materias que integran la currícula de la carrera, se observará como el futuro licenciado en derecho es formado dentro de un criterio eminentemente técnico. En este sentido, el estudio del derecho no se lleva a cabo de una manera interdisciplinaria (siguiendo a Kelsen,

⁵ Louis Althusser, *op. cit.*, p. 112.

⁶ Nicos Poulantzas, *op. cit.*, p. 28.

⁷ Al respecto, Althusser señala que el ejército y la policía también funcionan ideológicamente, "tanto para asegurarse su propia cohesión y reproducción, como para asegurar sus valores". De igual manera, "las iglesias y las escuelas 'educan' con métodos apropiados y con sanciones". Althusser, *op. cit.*, p. 111.



se dice: lo económico, lo político, lo social, corresponde a otras áreas de conocimiento, sobre la base que el todo social se encuentra dividido en diversos apartamentos estancos, sin tener conexión), encontrándose alejado de los factores reales de poder —fuentes reales que dan lugar al derecho—, olvidándose que el derecho es un producto social que causa efectos en una formación social concreta atravesada por una lucha de clases.

En virtud de lo anterior, al terminar su carrera y abandonar la universidad, el abogado hace suya la ideología jurídica, impregnada en los diversos cuerpos jurídicos, de la misma manera que el religioso hace suya la ideología permeada en los textos que la contienen.

Para corroborar lo señalado, bastaría oír o repasar los discursos de los abogados que han abrazado la carrera política en México, en los que repiten con las mismas, o con otras palabras, los conceptos de democracia (artículo 3o. constitucional), justicia social (artículos 27 y 123 constitucionales), etcétera.

Como ha sido señalado,⁸ “dadas las características del derecho burgués (abstracción, universalidad, uniformidad, generalidad), la formación que el jurista recibe lo prepara para operar con conceptos y no con realidades que quedan despojadas de sus elementos humanos”.⁹

2. *La ideología en el orden jurídico*

Uno de los órdenes jurídicos que se encuentran mayormente impregnados por la ideología jurídica burguesa, es el laboral, trátase de la propia normatividad, de la doctrina o de la jurisprudencia.

⁸ Graciela Bensusan, *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariada y su expresión jurídica*, editado por la UAM, México, 1982, pp. 16-17.

⁹ “Los problemas jurídicos se plantean de modo que ‘A’ compra y ‘B’ vende en una situación abstracta. Poco importa que ‘A’ sea el dueño de los medios de producción que compra fuerza de trabajo y que ‘B’ sea el propietario de dicha fuerza, mercancía buscada por ‘A’. En todo caso, dado que todos son iguales ante la ley, cualquier sujeto podría ocupar indistintamente el lugar de ‘A’ o de ‘B’, sin importar las condiciones de tal hecho. Como lo señalaron Tiger y Levy: ‘Esta fascinación de la abstracción hace de los juristas occidentales, excelentes ideólogos’”. *Ibid.*, p. 17.

Debe, sin embargo, agregarse que la ideología jurídica —tanto la que trata de la reglamentación del trabajo asalariado, como la que se encuentra en otras ramas del orden legal—, emana del derecho pero no es propiamente éste. El derecho es un conjunto de constricciones materiales a las cuales se encuentran sometidos los integrantes de una formación social. “La ideología jurídica interpreta y justifica esta constricción presentándola como una necesidad natural inscrita en la naturaleza humana y en las necesidades de la sociedad en general”.¹⁰ El derecho —fundamentalmente el que reglamenta las relaciones sociales de producción: el derecho del trabajo—, encubre o disimula, dependiendo del aparato jurídico específico, la lucha de clases. Este derecho codifica y dicta normas coactivas que relacionan formalmente a ciudadanos “libres” para contratar la compra-venta de la fuerza de trabajo. Y, si bien reconoce una “cierta” desigualdad de las partes, tutela de diversas maneras a la más débil, con lo que, independientemente de lo positivo de esta protección, coadyuva desde el punto de vista ideológico, también, a la reproducción del sistema. En todo caso, la ideología jurídica que se encuentra impregnada en el derecho, “prueba que el orden social no reposa sobre la existencia de clases, sino precisamente sobre la de individuos a los que el derecho se dirige”,¹¹ e interpela.

Si bien, la mayoría de los trabajadores tienen conciencia, en mayor o menor medida, de la explotación de que son objeto —debido al modo de producción dominante en el que venden su fuerza de trabajo—, son constantemente interpelados por la ideología jurídica burguesa —además de muchas otras provenientes de diversos aparatos ideológicos—, que es una de las que tienen mayor influencia en este campo. Esta interpelación va penetrando poco a poco en los trabajadores, debido a que éstos, finalmente, “no se encuentran vacunados contra su inoculación por todas las prácticas de los aparatos ideológicos” del Estado burgués.¹²

En este sentido, la ley, o mejor dicho la ideología impregnada que de ella emana, presente en las disposiciones normativas, con-

¹⁰ Etienne Balibar, *op. cit.*, p. 44.

¹¹ *Ibid.*, p. 45.

¹² *Ibid.*, p. 44.

tribuye a la creación del consentimiento, al materializar la ideología dominante que interpela a los sujetos que se relacionan conforme a su llamado y su estructura, ocultando la esencia político-económica en la que se concretan las relaciones sociales de producción.

Empíricamente, el Estado aparece por encima de las clases sociales en pugna, aun cuando a partir del surgimiento del llamado derecho social —que rompe con la autonomía de la voluntad y la igualdad abstracta de las partes— tenga, entre sus funciones, el tutelar en cierta medida a la parte más débil, así como arbitrar los conflictos sociales. La ideología jurídica burguesa coadyuva a esta concepción estatal con eficacia. En esta recreación, el Estado tiene que ver, fundamentalmente, con individuos, y minoritariamente con clases. El que en la práctica los individuos resulten mayormente desiguales, no contradice su postulado, ya que, conforme al derecho, resultan básicamente iguales ante la ley.¹³ En este orden, “un Estado digno de ese nombre debe abocarse a luchar contra las desigualdades. Con base en ese presupuesto, el poder estatal no puede considerarse como exclusivo de una clase, pues esto conllevaría un *sin sentido* jurídico”. A la concepción de un Estado clasista se contraponen, en la ideología jurídica burguesa, la idea del Estado “como la esfera, la organización de los intereses públicos... por oposición a los intereses *privados* de los individuos o de los grupos de individuos”.¹⁴

¹³ Recuérdese que en el Estado burgués el acento de la igualdad recae en el aspecto formal “igualdad de oportunidades”. Por otra parte, en el caso de México, “se pensaba que con sólo proteger a los trabajadores, el Estado imponía un régimen de igualdad entre ellos y los patrones: se reconocía su desigualdad y la debilidad de los primeros frente a los segundos en terreno material, real; pero se creía, quizá, que tal desigualdad era necesaria, pues no todos pueden ser patrones y trabajadores a la vez, y esa desigualdad era asumida en la Constitución contra los principios y la lógica del derecho tradicional, únicamente sobre la base de conceder al Estado un rol intervencionista y proteccionista, a favor de los trabajadores; de esa manera la fuerza del Estado remediaba la debilidad de éstos”. Como lo señala el autor de este comentario, la desigualdad no desaparecía sino que se institucionalizaba, si bien los trabajadores no quedaban a la voluntad total de los patrones, y devenían en “buenos socios de un Estado paternalista”. Arnaldo Córdova, *La ideología de la Revolución Mexicana*, Ediciones Era, México, 1980, p. 234.

¹⁴ Etienne Balibar, *op. cit.*, p. 45. A este respecto, Balibar comenta con

Esta distinción tradicional entre público y privado, es una relación jurídica que se nos presenta como absoluta. El propio Estado y el poder que de él emana, han sido explicados con base en este desglose. El ámbito del sector público, y todo lo que éste abarca, representa una formidable mistificación ideológica. La distinción formal entre lo “público” y lo “privado” permite al Estado el poder subordinar, a los “ciudadanos”, a los “intereses de la clase que representa, dejándole —en la época burguesa— plena libertad ‘privada’ de vender y comprar, plena libertad de negociar”,¹⁵ entre otras cosas, su propia fuerza de trabajo.

La ideología jurídica burguesa encubre las relaciones de explotación, presentes en las formaciones sociales en las que domina el modo de producción capitalista. Bajo el manto de una “democracia” —formal— se oculta un sistema que permite la apropiación de grandes masas de plustrabajo.

Un Estado que se autollama democrático, no puede ser, desde su propia perspectiva, una dictadura, ya que un “Estado de derecho” encuentra su fundamento de poder en “la soberanía popular, donde el gobierno expresa la voluntad de la mayoría del pueblo”.¹⁶ La ideología jurídica deforma, así, la realidad concreta: no cesa de repetir a las clases dominadas (mientras la experiencia de sus luchas no le enseña lo contrario) “que la fuente del derecho es el derecho mismo, o lo que es lo mismo, que la oposición entre democracia (en general) y dictadura (en general) es una oposición absoluta... puesto que la democracia es la afirmación del derecho, de la legitimidad jurídica..., mientras que la dictadura sería la negación de ese mismo derecho”.¹⁷ Así, a la con-

toda razón que “es capital captar bien este aspecto fundamental de la ideología jurídica burguesa, si no se quiere uno encontrar voluntariamente o no, atrapado en su lógica implacable”. *Ibid.*, p. 45.

¹⁵ *Ibid.*, p. 46. Ahora bien, lo anterior no significa que no se reconozca que los mínimos y máximos que regulan el trabajo asalariado constituyen una garantía en favor de los trabajadores, cuyo carácter es irrenunciable e imperativo. En este sentido, el carácter público del derecho del trabajo, en su sentido tradicional, es incuestionable. Esto se acentúa cuando el Estado ejerce su función arbitral en los conflictos laborales.

¹⁶ *Ibid.*, p. 46.

¹⁷ *Ibid.*, pp. 46-47. “En suma: ¿de dónde viene el derecho? De la demo-

cepción de Estado como esfera y servicio "públicos", se suma la noción de voluntad popular y el pensamiento de que el pueblo es un todo (colectividad, nación, etcétera), unido con independencia de sus contradicciones sociales, y que elige mayoritaria y democráticamente un gobierno legítimo, no importa que bajo ese manto democrático se cobije la dictadura real de una minoría poseedora de los grandes medios de producción, sobre una mayoría que sólo cuenta (o cuenta básicamente) con su fuerza de trabajo. En este sentido, la aparente democracia sólo lo es formalmente, subyaciendo, en realidad, una dictadura encubierta de clase. Lo anterior no significa que el Estado sólo opera mediante la violencia, la represión o el engaño, sino que el Estado responde, en última instancia, a la relación de fuerza que guardan las clases y no al "interés público" y a "la voluntad popular". El poder que emana de esta relación de fuerza, es la que va instituyendo y reformando la legislación que regula y sanciona, en caso de entrar en conflicto, las relaciones sociales de producción.¹⁸

La relación de fuerza históricamente determinada, responde al conjunto de las diversas formas en que se presenta la lucha de clases, "y su permanencia o transformación" se da en función de "la evolución de todas las formas de la lucha de clases".¹⁹ Fundamentalmente, esta relación se asienta, en primer término, en la relación de fuerzas económicas, en la que los propietarios de los grandes medios de producción someten a la subordinación laboral, con todas sus consecuencias, a quienes les proporcionan su fuerza de trabajo —manual o intelectual—, indispensable para la producción y reproducción del sistema.²⁰ Sin embargo, como veíamos, en esta relación también se encuentra presente la relación

cracia. Y ¿*dé dónde viene la democracia del derecho?*" Con esta perogrullada se resuelve el problema.

¹⁸ Si bien esta regulación y sanción opera, en primer término, en la esfera de la producción, se expande a todas las esferas en donde priva el trabajo asalariado.

¹⁹ Etienne Balibar, *op. cit.*, p. 52.

²⁰ Este sometimiento si bien no se da en forma directa como en el esclavismo o el feudalismo, si se lleva a cabo en forma indirecta —e incluso con el consentimiento de los trabajadores— por medio del contrato de trabajo por el que venden su fuerza para poder subsistir.

de fuerzas ideológicas, en la que se prolonga la lucha de clases, y en la que en los países donde es dominante el modo de producción capitalista, "la burguesía posee la ventaja de la ideología jurídica (comprendidas las que Lenin llama 'ilusiones constitucionales' y la 'religión supersticiosa del Estado', que están alimentadas por el derecho burgués)".²¹

3. *Derecho del trabajo y lucha de clases*

Las ventajas que presenta el derecho laboral para los trabajadores (jornada de trabajo, salario mínimo, vacaciones, derecho a la sindicalización etcétera) ha llamado, a la mayoría de los tratadistas de esta rama del derecho, a sostener que este orden jurídico es un derecho de clase. La concepción que tienen autores tan relevantes, en América Latina, como Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina, sobre la legislación laboral, a la que caracterizan como un instrumento de liberación del proletariado frente al capital, encuentra su fundamentación básica en la concepción de que el derecho laboral es el producto (casi exclusivo) de una lucha de clases emprendida por los trabajadores en contra de la burguesía, que ya había impuesto con anterioridad sus derechos en otro cuerpo legal.

A este respecto, el doctor Mario de la Cueva señala que:

Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se dan las diferencias que encontramos entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores... si los primeros fueron un derecho impuesto al Estado por los propietarios para que les asegurara la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, los segundos son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores.²²

Esta tesis tiene un gran arraigo en un gran número de autores, no sólo de América Latina, sino incluso en el llamado Viejo Mun-

²¹ Etienne Balibar, *op. cit.*, p. 52.

²² Mario de la Cueva, *Nuevo Derecho mexicano del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1977, tomo I, p. 89.

do. Baste citar al respecto, al venerable tratadista francés George Scelle. Para este ensayista, el derecho del trabajo, "tiene como principal efecto, contradecir la organización capitalista de la producción de la existencia social, ya que todo él nació y se desarrolló *contra* el capitalismo liberal".²³ El derecho laboral será un derecho especial, un derecho destinado, básicamente, a los trabajadores. A esta idea contribuyen las divisiones tajantes de las diversas ramas del derecho que han hecho los tratadistas. Bajo una visión positivista, estos autores encuentran una división casi absoluta entre el derecho civil y el derecho del trabajo, sin darse cuenta que aquél prescribe uno de los presupuestos fundamentales para el establecimiento del régimen del trabajo asalariado: la propiedad privada en abstracto, cuyo objetivo primario es garantizar la propiedad privada de los medios de producción.²⁴ Garantizando este derecho en otro cuerpo legal (el derecho civil) —tal como lo señalan los tratadistas Jeammaud y Bensusan—,²⁵ el derecho del trabajo se ve favorecido con una "especie de asepsia". A esto coadyuva el que la normatividad contemplada en la legislación laboral contenga un buen número de disposiciones que humanizan y racionalizan la explotación de la fuerza de trabajo asalariada.

La idea de que el derecho del trabajo es un derecho de clase, ha bullido por la cabeza de un significativo número de autores a través de la historia de la legislación laboral. El propio Karl Marx hacía hincapié en la incidencia de la lucha de clases en la legislación laboral. Marx, al comentar la ley fabril complementaria, de 7 de junio de 1844, que ponía un límite a la explotación de los niños y jóvenes en Inglaterra, señalaba: "Hemos visto cómo estas minuciosas disposiciones, que regulan a campanadas, con

²³ "En el fondo, el derecho del trabajo sería una especie de 'contradereche', un derecho 'completamente bueno' para los trabajadores, erigido frente al resto del sistema jurídico, el derecho burgués". Citado por Antoine Jeammaud, "Propuesta para una comprensión materialista del derecho del trabajo", *Anales de la cátedra Francisco Suárez*, No. 22, 1982, Granada, España, pp. 101-102. Una posición semejante sostiene la tratadista Graciela Bensusan, *op. cit.*, p. 9.

²⁴ Este fue el derecho fundamental expuesto por la "burguesía" como clase, por primera vez, después del triunfo de la Revolución francesa.

²⁵ Graciela Bensusan, *op. cit.*, p. 25.

una uniformidad tan militar, los periodos, límites y pausas del trabajo, en modo alguno eran los productos de lucubraciones parlamentarias. Se desarrollaron paulatinamente, como *leyes naturales* del modo de producción moderno, a partir de las condiciones dadas. Su formulación, reconocimiento oficial y proclamación estatal fueron el resultado de una prolongada lucha de clases".²⁶ De acuerdo a esta cita aislada, parecería que el autor de *El Capital*, sostuvo que la legislación laboral y sus avances son, en términos generales, producto exclusivo de la lucha de clases; sin embargo, si escudriñamos más en su obra nos encontraremos que no es así. Que si bien reconoce, como hemos visto, el aporte de la lucha de clases a la legislación laboral, las fuentes de ésta no se agotan ahí.

En efecto, en otra cita de *El Capital*, Marx señala:

Si el "reglement organique" de los principados danubianos es una expresión *positiva* de la hambruna de plustrabajo, legalizada por cada uno de sus artículos, los *factory acts* (leyes fabriles) inglesas son expresiones *negativas* de esa misma hambruna. Dichas leyes, refrendan el acuciante deseo que el capital experimenta de desangrar sin tasa ni medida la fuerza de trabajo, y lo hacen mediante la *limitación coactiva de la jornada laboral por parte del Estado*, y precisamente de un Estado al que dominan el capitalista y el terrateniente. Prescindiendo de un movimiento obrero que día a día se vuelve más amenazante y poderoso, la limitación de la jornada laboral fue dictada por la misma necesidad que obliga a arrojar guano en los campos ingleses. La misma rapacidad ciega que en un caso agota la tierra, en el otro había hecho presa en las raíces de la fuerza vital de la nación. Las epidemias periódicas fueron aquí tan elocuente, como lo es en Alemania y Francia la estatura decreciente de los soldados.²⁷

Como se advierte, a juicio de Marx, la legislación, e incluso las reivindicaciones que en ella se plasman, devienen de diversas vertientes y no sólo de la lucha emprendida por el proletariado. El derecho del trabajo, como ha sido reconocido por diversos autores, no es sólo producto de la lucha de clases (si bien es evidente la in-

²⁶ Karl Marx, *El Capital*, tomo I, vol. I, Ed. Siglo XXI, México, 1985, p. 341.

²⁷ Karl Marx, *op. cit.*, p. 287.

fluencia de los dos polos de la misma en este orden jurídico: incidencia proletaria e incidencia burguesa). El planteamiento de que el derecho laboral tiene como fin fundamental implantar la justicia social, no deja de ser una concepción jusnaturalista. Si tomamos en cuenta, como lo señaló Lyon Caen, que esta rama del derecho no elimina el principio mismo de la explotación del hombre por el hombre, no es posible concluir que tienda a realizar la justicia.²⁸

4. *La ideología impregnada en la legislación laboral (algunos ejemplos)*

Se ha señalado, también, que el derecho del trabajo “no es una colección de favores generosamente concedidos a los asalariados, como tampoco es una creación maquiavélica de la clase dominante que se las ingeniaría para difundir falsas ilusiones al proletariado”.²⁹ Respecto a la primera afirmación, cabe señalar que, a nuestro juicio, esta no es del todo exacta. En el caso de México, la promulgación del artículo 123 constitucional tuvo mucho de lo señalado, en virtud de que si bien es cierto que en el artículo mencionado influyó el pacto llevado a cabo por Carranza —por mediación de Obregón y el Dr. Atl— con los líderes de la Casa del Obrero Mundial, para que éstos se sumaran al movimiento constitucionalista, también lo es que el artículo 123 fue más allá de lo que los propios líderes pensaron.

En cierto modo, el artículo 123 constitucional sí fue una dación —del nuevo Estado en formación— de los constituyentes, sobre todo si tomamos en consideración que el desarrollo capitalista en México era incipiente en ese momento histórico, por lo que los principios sentados en el precepto señalado no fueron básicamente producto de una gran lucha de clases —si bien ésta tuvo una cierta influencia—, sino más bien consecuencia de la divulgación del mejoramiento de las condiciones laborales presentes en otras legislaciones del mundo, aun cuando éstas no fueran consignadas

²⁸ Lyon Caen, “Los fundamentos históricos y racionales del derecho del trabajo”, *El derecho obrero*, Francia, 1951.

²⁹ Antoine Jeammaud, *op. cit.*, p. 103.

a nivel constitucional.³⁰ A esto habría que agregar que el artículo 123 constitucional no tuvo una gran oposición de la burguesía, debido a que, como se señaló, el desarrollo del capitalismo en México era incipiente.

En cuanto a la segunda aseveración (referente a que la legislación laboral no “es una creación maquiavélica de la clase dominante que se las ingeniaría para difundir falsas ilusiones en el proletariado”), cabría señalar lo siguiente:

En primer lugar, habría que decir que en algunas formaciones sociales eso ha sucedido en una cierta medida. En este supuesto se encuentra México. Piénsese en la declaración jurídica respecto a los derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado, que se rigen por el apartado “B” del artículo 123 constitucional.³¹ En el mismo apartado “A” existen algunas declaraciones jurídicas, como las relativas a los derechos de sindicación y huelga, que se invalidan o restringen considerablemente en la ley reglamentaria del propio apartado, aun cuando a nivel constitucional aparezcan de manera resplandeciente.

La dominación que legitima y formaliza al derecho, presenta elementos de *equidad* e *igualdad*, en la medida que no existe la coerción general propia de otros modos de producción como el esclavismo y el feudalismo, en los que el plusvalor era extraído por

³⁰ El propio Pastor Rouaix que, como se sabe, encabezó el anteproyecto del trabajo que sirvió de marco al proyecto del artículo 123 que la comisión correspondiente presentó al Congreso constituyente, aludió en el mismo a “las enseñanzas provechosas que nos han dado los países extraños acerca de las favorables condiciones en que se desarrolla su prosperidad económica debido a las reformas sociales implantadas con prudencia y acierto”. Citado por Arnaldo Córdova, *op. cit.*, p. 234. En el caso de España, la legislación laboral extranjera también coadyuvó al desarrollo de su propia legislación. En el proyecto de ley sobre contrato de trabajo presentado al Congreso el 1º de noviembre de 1906, se señaló que “se viene preparando la legislación reclamada por las legítimas ansias de bienestar y mejoramiento de las clases obreras, por la necesidad de suavizar las luchas entre el capital y el trabajo, procurando establecer aquellas relaciones jurídicas, cuya bondad ha sido reconocida, cuya necesidad y conveniencia proclaman la práctica y el ejemplo de las legislaciones extranjeras”. Citado por Carlos M. Palomeque, *Derecho del trabajo e ideología*, Akal Universitaria, Madrid, España, 1980, p. 91.

³¹ Véase Octavio Lóyzaga de la Cueva, *El Estado como patrón y árbitro. El conflicto de la Ruta 100*, coedición Universidad Autónoma Metropolitana y Ediciones de Cultura Popular, México, 1987, pp. 98 y 99.

las clases dominantes de manera clara (no encubierta, lo que no sucede en el capitalismo).

A esto coadyuva el ya mencionado juego del derecho, que permite la existencia de un mínimo de coherencia en las sentencias dictadas en los conflictos laborales, lo que contribuye a salvaguardar el crédito de la lógica formal, que constituye el lubricante que posibilita el funcionamiento de la mecánica jurídica e impide que sistemáticamente venzan las clases dominantes en el campo jurídico.

Hay así un espacio para una lucha jurídica, con expectativas de algunos resultados reales que mejoran un poco la situación de los dominados, siempre, obviamente, que el ordenamiento jurídico se beneficie de un mínimo de efectividad en la sociedad (específicamente) considerada.³²

Estas prerrogativas que otorga la legislación laboral, tienen —como se ha señalado—, entre otros objetivos, el desarrollar la credibilidad sobre una supuesta imparcialidad del Estado —considerado por encima de clases en pugna—, e incluso su preocupación y papel tutelar a favor de las clases que venden su fuerza de trabajo para subsistir.³³ Así, el derecho del trabajo coopera a la concordia entre los factores de la producción, y previene futuros conflictos que podrían desembocar en el cambio de estructuras.³⁴

En tal sentido, puede decirse que el derecho del trabajo tiene un carácter preventivo³⁵ contra la insurrección obrera. A este obje-

³² Antoine Jeammaud, conferencia dictada en 1982 en la UAM-A.

³³ "El derecho del trabajo se presenta como tutelar del trabajador, y de modo inmediato así parecería serlo y lo es de hecho, pero indirectamente la preocupación del poder público se dirige a otra meta: la preservación del orden burgués y de los intereses de la clase dominante", Alfredo Montoya Melgar, *Ideología y lenguaje de las leyes laborales en España*, La crisis de 1917-1923, Ed. Civitas, Madrid, 1975, pp. 44-45.

³⁴ Ejemplo de lo anterior lo encontramos en una de las primeras leyes laborales a nivel mundial: la legislación de Bismark en Alemania; el impulso del llamado canciller de hierro al derecho del trabajo y la seguridad social, fue con el objeto de contener el movimiento obrero, de tendencia socialista, que crecía en forma contundente en la Alemania de la segunda mitad del siglo XIX.

³⁵ El "derecho del trabajo responde, *prima facie*, a una solución defensiva del Estado burgués pero a través de una normatividad protectora en favor de

tivo contribuye, de manera determinante, el recubrimiento ideológico que envuelve al derecho del trabajo.

Este recubrimiento se encuentra presente en una gran parte de la normatividad y del lenguaje jurídico laboral. La palabra empleador en lugar de la de patrón —por ejemplo—, que se utiliza en diversos ordenamientos —España, Francia, etcétera—, encubre la verdadera función y fin de quienes compran fuerza de trabajo para obtener plusvalor. Parecería que el fin primordial y la función básica del “empleador” sería proporcionar un empleo a quien carece de él, y no la obtención de una ganancia con la utilización de esa mercancía fundamental para la producción y reproducción del sistema.

La propia Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país, se encuentra permeada de la ideología jurídica a que hacemos referencia. Al respecto, citamos diversos ejemplos que nos permiten corroborar lo anterior.

El artículo 2o. del ordenamiento señalado, menciona que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Aquí encontramos un primer elemento ideológico: ¿sobre qué premisas se encuentra asentado este principio? ¿De qué equilibrio se trata? De un *equilibrio* que nace (obviamente, aun cuando parezca una perogrullada) de un desequilibrio —económico, político y social—

los trabajadores, provee a la integración e institucionalización del conflicto entre el capital y el trabajo en términos compatibles con la viabilidad del sistema establecido”, Carlos M. Palomeque, *op. cit.*, p. 13. En el caso de México, es de señalarse que, como lo comenta Arnaldo Córdova, habría quedado claro, en un grupo importante de los constituyentes, que si no se les daba a los trabajadores lo “que ‘buenamente les correspondía’... llegarían a ser un factor explosivo en las entrañas de la sociedad que se estuvo organizando”. A juicio de este autor, no se podía ocultar, “porque hubiera sido un error de fatales consecuencias, que el problema que se estaba resolviendo era esencialmente político, pues una masa de trabajadores expuestos al canibalismo de los patrones no podía sino representar un peligro tal vez sin remedio para el mero orden constitucional: reconocer, pues —dice el anteproyecto Rouaix— el derecho de igualdad entre el que da y recibe el trabajo es una necesidad de justicia y se impone no sólo por el aseguramiento de las condiciones de trabajo, (sino que además es) un auxiliar en ese gran ejército de reservas de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública”, Arnaldo Córdova, *op. cit.*, pp. 231 y 235.

existente entre los poseedores de los medios de producción y los poseedores de la fuerza de trabajo; desequilibrio en el que se sustenta todo el edificio social. Al aseveramiento de que el derecho del trabajo tiende a conseguir ese equilibrio —es decir a acabar con el desequilibrio existente, reconocido, aun cuando se *ignoren sus causas en la ley* y la justicia social—, cabe preguntar si el fin primordial del derecho laboral es ese, o además de ese —que no negamos por completo—, se encontrarían otros fines como: fijar las bases conforme a las cuales se va a explotar la fuerza de trabajo asalariada; garantizar el uso racional de esa mercancía fundamental para la reproducción del sistema; fijar en tal sentido su precio mínimo; determinar las reglas conforme a las cuales se deben dirimir las controversias entre los llamados factores de la producción; establecer el papel del Estado como árbitro de tales conflictos; cuidar que estos conflictos no desborden el marco jurídico político diseñado en función de la reproducción del sistema, etcétera.

El artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo no se encuentra exento de la ideología jurídica mencionada. En este precepto se señala que:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades, y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Asimismo se dispone que:

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

A no dudar, este es uno de los precepto mayormente impregnados de ideología. Por lo que corresponde a la primera aseveración, ¿podría señalarse en forma seria, que en México el trabajo es un derecho y un deber sociales? Siguiendo el análisis del doctor Néstor de Buen, en relación con este principio, debe decirse que el derecho del trabajo presentaría “varias formas de manifestarse... en

primer término, el derecho a adquirir un empleo; en segundo lugar, (el) derecho a conservar un empleo. La primera manifestación, aun cuando se exprese programáticamente en forma absoluta, es, siempre, relativa. En todo caso, dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que puede lograrse³⁶. Resulta obvio que, en el caso de nuestro país, esto resulta utópico.

Por lo que se refiere a la segunda aseveración, referente a la conservación del empleo, esta también resulta ilusoria, en virtud de que hay casos en los cuales el trabajador no puede tener el derecho a mantener su empleo, aun cuando no sea imputable a él la causa de la separación del mismo. Como es sabido, en nuestro país, debido a la reforma constitucional de 1962, que introdujo los supuestos contemplados (hoy en día) en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, cinco tipos de trabajadores no tienen derecho a la reinstalación, sólo lo tienen a la indemnización.

Estos casos son los siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año;
- II. Si se comprueba, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico, y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El mismo artículo 3o. de la ley también contiene una de las aseveraciones con mayor carga ideológica presentes en este ordenamiento. En este precepto se afirma, como se había señalado,

³⁶ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, tomo I, Ed. Porrúa, México, 1974, p. 80.

que el trabajo no es artículo de comercio. En este asentamiento existe una gran confusión. En primer término se confunde el trabajo con la fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo, o capacidad de trabajo, es “el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole”.³⁷ El trabajo, por su parte, es la fuerza de trabajo puesta en acción. “El uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo. El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor”.³⁸

La fuerza de trabajo no funciona como mercancía en todas las sociedades. Ni en el esclavismo, ni en el feudalismo, los trabajadores vendían libre y normalmente su fuerza de trabajo. En el primer caso, el esclavo pertenecía por completo al amo. Por lo que corresponde al trabajo servil, éste consistía en la obligación que tenía el siervo para llevar a cabo una determinada cantidad de trabajo para el señor feudal.

Para que surja la fuerza de trabajo como mercancía, se hace necesario que se den dos condiciones fundamentales:

Primera. Que el trabajador tenga la libertad de vender su propia fuerza de trabajo. El esclavo, el siervo o el indio sujeto a la encomienda no tenían esa posibilidad. No podían ofrecer en venta esa energía por carecer de facultad legal para ello; aquélla se convierte y se generaliza, como mercancía, en las formaciones sociales en que es dominante el modo de producción capitalista.

Segunda. Que el dueño de la fuerza de trabajo no cuente con los medios de producción para producir mercancías; o teniéndolos éstos, no puedan competir con las que son utilizadas en ese momento histórico concreto para producirlas. Estando en cualquiera de estas circunstancias, el futuro trabajador se ve obligado a vender su fuerza de trabajo para subsistir.

La fuerza de trabajo, como toda mercancía, concurre al centro de intercambio —al mercado—, sólo que en lugar “de ir del brazo de su propietario, va *dentro* de los brazos del obrero”.³⁹

³⁷ Karl Marx, *El Capital*, tomo I, Vol. I, Ed. Siglo XXI, p. 203.

³⁸ *Ibid.*, p. 215.

³⁹ Óscar Correas, *Introducción a la crítica del derecho moderno (esbozo)*,

La diferencia, en todo caso, consiste en que las otras mercancías son trabajo ya consumido, mientras que la fuerza de trabajo se identifica precisamente con la capacidad de producir otros valores de uso. Su valor de uso consiste, justamente, en su capacidad de producir los demás valores de uso que son mercancías.

Sin embargo, no existe ningún derecho positivo del trabajo que admita que el trabajo (o mejor dicho la fuerza de trabajo) es una mercancía; los juristas son generalmente formados bajo el supuesto de que el trabajo no es una mercancía, lo que constituye la “piedra filosofal” donde se asienta todo el derecho laboral burgués. Los abogados, como ya señalábamos, reciben, por lo general, una instrucción eminentemente jurídico formal, alejada normalmente de las ciencias sociales. De ahí que les resulte difícil poner en duda el articulado que establece que la fuerza de trabajo no se encuentra dentro del comercio.⁴⁰

Mientras los juristas no tengan una formación interdisciplinaria desprovista del “culto divino a la ley”, seguirán creyendo —la mayoría de ellos— que si la norma laboral dispone que la fuerza de trabajo no se encuentra en el mercado, “entonces obviamente”, no lo está. El articulado que señala que el trabajo no se encuentra dentro del comercio, “resulta inútil como mandato, pero es muy útil como elemento de confusión ideológica”.⁴¹

Por otra parte, en el propio artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo se dispone, como ya se mencionó, que “el trabajo... exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia”.

En relación con la libertad del trabajador, habría que señalar que esa supuesta libertad deviene de su libertad de contrata-

coedición patrocinada por las Universidades Autónoma de Guerrero y Autónoma de Puebla, Ed. Cajiga, México, 1982, p. 156.

⁴⁰ “Como piensa Kelsen, una norma que no puede violarse no es una norma jurídica. La única manera de violar esta cláusula es efectivamente considerar al trabajo como una mercancía; sin embargo, no se sabe de nadie que haya denunciado a ningún capitalista por traficar con energía humana”, *ibid.*, p. 157.

⁴¹ *Ibid.*, p. 159.

ción.⁴² Si bien la misma representa un adelanto incuestionable con respecto a otros sistemas de producción (esclavismo y feudalismo), esta libertad resulta discutible en gran medida, pues la independencia del trabajador sólo operaría en relación con su facultad de escoger a quien vende su energía, y, en todo caso, su autonomía de vender o no su fuerza de trabajo está íntimamente relacionada con su propia supervivencia, ya que en caso de optar por no vender su energía —es decir, de negarse a ser explotado— correría el riesgo de no sobrevivir.⁴³

Por lo que corresponde al postulado relativo a que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la salud, habrá que decir que si bien es encomiable esta disposición, resulta en la *praxis* muy relativa por dos razones: primera, por la falta de inspectores del trabajo suficientes y honorables (con las debidas excepciones), y, segunda, por el incumplimiento de un gran número de patrones de inscribir a sus trabajadores en el Seguro Social. De esta violación se hizo cómplice la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando dictó jurisprudencia en el sentido de no considerar como falta de probidad y honradez, y, por tanto, no causal de rescisión de las relaciones de trabajo imputables al patrón, el que éste no inscriba a sus trabajadores en el Seguro Social.⁴⁴ La relatividad en el cumplimiento de esta disposición nos lleva a pensar que la misma se encuentra destinada, mayormente, hacia el consenso que adopta su observación (por lo menos en este momento).

En relación con el principio de que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia, debe señalarse que, como postulado programático, es loable, pero como precepto a acatar ha sido totalmente incum-

⁴² Como se sabe, esta conquista deviene de la victoria lograda por la burguesía sobre los estamentos feudales en la Revolución francesa. Esta victoria consistió en liberar la fuerza de trabajo necesaria para el desarrollo del capitalismo.

⁴³ De acuerdo a Marx, "*el trabajo asalariado sólo es libre al nivel de las apariencias jurídicas burguesas*; de hecho, el asalariado es una esclavitud moderna, una esclavitud camuflada o disfrazada", citado por Pierre Fougeyrollas, *Ciencias sociales y marxismo*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1979, p. 56.

⁴⁴ Ver Néstor de Buen, *op. cit.*, tomo II, p. 109.

plido, no sólo durante la vigencia de la presente ley sino desde la promulgación del artículo 123 constitucional. Este principio se encuentra estrechamente vinculado con el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que “el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

El incumplimiento de este precepto se ha agravado en los últimos años, en los que los salarios mínimos han caído más del 50%, y algunos contractuales mucho más; ambos, respecto a los vigentes en 1981. Las causas de la insuficiencia del salario, y su posterior deterioro, obedecen a múltiples circunstancias que, por su especificidad, quedan fuera de este ensayo. Lo que sí resulta incuestionable es que la aseveración contemplada en el artículo 3o. de la ley, que ordena que “el trabajo . . . debe efectuarse en condiciones que aseguren . . . un nivel decoroso para el trabajador y su familia”, es a todas luces un ideal que mientras no se alcance plenamente, da lugar a considerar que este precepto tiene un contenido, más que real, ideológico.

En el segundo párrafo del mismo artículo 3o. aparece otro principio que, a nuestro juicio, tiene también un cierto matiz ideológico. En él se dispone que no podrán establecerse distinciones por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Por lo que corresponde al aspecto racial, cabe consignar que, en México, la Constitución política proscribía la esclavitud y, como consecuencia de ello, la discriminación racial. Ejemplo de lo anterior lo encontramos en el precepto que se comenta. En lo que respecta al sexo y a la edad de los trabajadores, como sabemos, las mujeres y los menores han sido víctimas, a lo largo de la historia del capitalismo, de una mayor explotación y de un menosprecio jurídico. De ahí que a través del desarrollo de este sistema, haya sido bandera, de las mujeres y los menores trabajadores, el luchar contra esas diferencias. Basta recordar —como lo señala De Buen—⁴⁶ la lucha por el principio: a *trabajo igual*,

⁴⁶ Néstor de Buen, *op. cit.*, tomo II, p. 186.

salario igual, proclamado en la Segunda Internacional, que hoy se ha perfeccionado como precepto y que, en el caso de México, dispone que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual (artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo). Lo anterior, amén de que, como lo señala el propio maestro De Buen, la igualdad de salario a trabajo igual, "se ha convertido... en un *desideratum* difícilmente alcanzable". Esto en virtud del criterio jurisprudencial dominante, así como de las excepciones señaladas en la ley, que se fundamentan "en afirmaciones de muy escasa validez, *v.gr.*, en relación a los trabajadores de los buques (artículo 200), de las tripulaciones aeronáuticas (artículo 234), del auto-transporte (artículo 257), etcétera, que autoriza a pagar salarios distintos para trabajos iguales en función de factores ajenos al trabajo..."⁴⁶

En relación con el credo religioso, salvo durante la vigencia del periodo inquisitivo, no ha sido un gran problema laboral en México. Finalmente, en lo concerniente a la doctrina política y a la condición social, pese a lo proscripción comentada, sí han suscitado conflictos. En el primer caso, porque las grandes empresas tienen buen cuidado de no contratar personal simpatizante de determinadas corrientes políticas. En el segundo, porque en la *praxis*, el simple aspecto personal (rasgos faciales, tez, tipo de ropa, etcétera), influye en forma determinante para que en ciertas empresas del sector privado, e incluso en algunas paraestatales, el trabajador pueda o no contratarse.

Es indudable la bondad de los principios señalados —así lo sean en muchos casos sólo formalmente. Sin embargo, pese a los mismos, la esencia del mecanismo de explotación permanece incólume. A un capitalista, finalmente, lo que le interesa es la obtención de plustrabajo. Y éste lo consigue explotando fuerza de trabajo, independientemente de que ésta pertenezca a un blanco, a un negro o a un cobrizo; a un hombre, a una mujer o un menor (14 o 16 años); a un católico o a un protestante; a un conservador, a

⁴⁶ *Ibid.*, p. 187.

un liberal o a un socialista; o a un poseedor de esa energía humana, independientemente de la condición social del mismo. Si bien algunos de los señalamientos hechos en el precepto en comentario (básicamente el último) podrán hacer variar el pago de esa fuerza de trabajo, en lo fundamental no modifican la esencia del sistema. De ahí que, a nuestro juicio, estos señalamientos tengan un cierto matiz ideológico debido a que, indirectamente, enmascaran con principios benévolos (humanitarios) la explotación misma.⁴⁷

El artículo 4o. de la ley es también otro ejemplo de la ideología jurídica burguesa impregnada en la ley. En él se dispone que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión o industria que le acomode siendo lícitos. En este precepto, que repite casi textualmente el inicio del artículo 5o. constitucional, se equipara o se tasa con igual medida, el dedicarse a determinado trabajo o profesión —sea en forma independiente o por cuenta ajena—, con el aplicarse a explotar el trabajo asalariado. Bajo un manto de libertad, en realidad lo que se hace es legitimar la explotación de la fuerza de trabajo. Pareciera, sin embargo, que lo que pretende este artículo es defender la libertad de los ciudadanos.⁴⁸

Los artículos 8o., 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo, contienen también una carga ideológica. En estos preceptos se señala:

⁴⁷ Como bien lo señala la maestra Graciela Bensusan: "Dos son, por tanto, las funciones esenciales que este sector del orden jurídico cumple sin que una y otra puedan explicarse en forma aislada: una, de índole práctica, es la que se ocupa del ordenamiento de tales relaciones. La otra, de carácter ideológico, presenta a estas relaciones encubiertas bajo un manto de justicia". Graciela Bensusan, "Construcción y desarrollo del derecho laboral en México", *El Obrero Mexicano*, No. 4, El Derecho Laboral, Editorial Siglo XXI, México, 1985, p. 35.

⁴⁸ "A fin de garantizar que los derechos de los trabajadores urbanos fuesen respetados, pero limitados a la vez, de modo que no pusieran en peligro al capital, se instituyó, con el artículo 123, un sistema interclasista de relaciones en el que el Estado sería el garante y, al mismo tiempo, el árbitro inapelable... y ello, sin tocar en absoluto el sacrosanto derecho de propiedad privada, antes bien, poniéndolo bajo la protección de un Estado con poderes omnímodos". Arnaldo Córdova, *op. cit.*, p. 27.

Artículo 8o. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Como se advierte, en los artículos señalados se hace mención al trabajo personal y subordinado o a la utilización de los servicios personales a cambio de un salario. Como bien se ha señalado, una de las formas que se han utilizado en el derecho positivo laboral, para enmascarar el objetivo fundamental del capitalismo, que no es otro que el extraer plusvalor, "consiste en borrar las diferencias entre el trabajo productivo e improductivo".⁴⁹ De acuerdo a los tres preceptos mencionados, pareciera que el objeto del patrón es siempre contratar a los trabajadores para que realicen trabajo improductivo, es decir, para que le presten un servicio y no para extraer plusvalor de esa fuerza de trabajo asalariada.

Otro de los conceptos de la Ley Federal del Trabajo que oculta, en mayor medida, la esencia de las relaciones sociales de producción capitalista, es el contenido en el artículo 82. En el mismo se señala que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su labor. De acuerdo con esta disposición el salario consistiría en pagar al trabajador toda la labor realizada.

Como lo señala Marx, visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido se *presenta* como el *precio del trabajo*, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo.⁵⁰ Esta concepción del

⁴⁹ Graciela Bensusan, "Construcción y desarrollo del derecho laboral", *op. cit.*, p. 38.

⁵⁰ Carlos Marx, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1976, p. 452.

salario se encuentra presente no sólo en el derecho positivo sino también en la doctrina.

El doctor Baltasar Cavazos, después de un breve análisis, llega “a la conclusión de que el salario es... la contraprestación del trabajo. Es, como dice Pérez Botija, lo que el trabajador percibe a cambio de sus esfuerzos en la actividad profesional”.⁵¹

Por su parte, el doctor Euquerio Guerrero, quien durante muchos años fue presidente de la Suprema Corte de la Nación, señala que “doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y, según la postura de los estudiosos, se llega al *absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía* (el trabajo) o como el alquiler del mismo... el salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador”.⁵² El propio doctor Mario de la Cueva, apunta que el salario es “*la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana*”.⁵³ La Ley Federal del Trabajo, por su parte, dispone, en su artículo 82, que el “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Como se advierte, todas las concepciones anteriores sobre el salario coinciden, en lo fundamental, en que todo patrón normalmente paga o debería de pagar —vía salario— todo el trabajo realizado por sus trabajadores. Una vez más aparece la ideología jurídica burguesa encubriendo la naturaleza interna presente en la correlación que se establece entre el comprador y el vendedor

⁵¹ Baltasar Cavazos Flores, *35 lecciones de derecho laboral*, Ed. Trillas, México, 1985, p. 161. Cabe apuntar que, para este autor, el derecho del trabajo tiene, entre sus fines primordiales, el conseguir el equilibrio armónico entre los factores de la producción por medio del contrato colectivo de trabajo. Baltasar Cavazos Flores, *El derecho del trabajo en la teoría y en la práctica*, editado por Coparmex, México, 1972, p. 12. Tesis semejantes se han formulado con otros países; *v.gr.*, en España, Gumersindo Magaña señala que el Estado, a través de la legislación laboral, es quien debe asumir esa misión de ajuste y equilibrio a fin de procurar que “la armonía sustituya al antagonismo en las relaciones del capital con el trabajo”. Citado por Carlos Palomeque, *op. cit.*, p. 102.

⁵² Euquerio Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 45. El subrayado es nuestro.

⁵³ Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 297.

de la energía humana, entre el objetivo de uno y la necesidad del otro; lo anterior no significa que en este caso concreto los legisladores deliberadamente hayan pretendido engañar a la ciudadanía. Lo que acontece es que su propia conciencia es víctima de las apariencias.⁵⁴ Quizá como ninguna, esta figura económica jurídica disfraza la verdadera esencia del sistema, y es que "*la forma de salario borra toda huella de la división de la jornada de trabajo en trabajo necesario y trabajo excedente, en trabajo pagado y trabajo no retribuido. Aquí, todo el trabajo aparece como si fuese trabajo retribuido*".⁵⁵

5. *El reformismo y su ideología como parte substancial del derecho del trabajo*

Como se había señalado en páginas anteriores, cada vez que el Estado capitalista dicta una nueva norma —o ley— que favorece alguno de los reclamos inmediatos de la clase obrera, contribuye a afianzar el sistema y a aplazar la revolución proletaria. Al canalizar los ideales y las luchas obreras, el Estado burgués impide que éstas se desborden. En este sentido, la promulgación de cuerpos legales de contenido social son, en no pocas ocasiones, expresión del deseo estatal —como representante en mayor grado de las clases dominantes— de evitar, por la vía del reformismo, el cambio estructural por medio de la violencia.

⁵⁴ "Toda ciencia estaría de más, si la forma de manifestarse las cosas y la esencia de éstas, coincidiesen directamente". Carlos Marx, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, tomo III, p. 757.

⁵⁵ "*En el trabajo feudal, se distinguían en el tiempo y en el espacio, de un modo tangible, el trabajo que el siervo realizaba para sí, y el trabajo forzado que rendía para el señor del suelo. En el trabajo de los esclavos, hasta la parte de la jornada en que el esclavo no hacía más que reponer el valor de lo que consumía para vivir y en que por tanto trabajaba para sí, se presentaba exteriormente como trabajo realizado para su dueño. Todo el trabajo del esclavo parecía trabajo no retribuido. Con el trabajo asalariado ocurre lo contrario: aquí, hasta el trabajo excedente o trabajo no retribuido parece pagado. Allí, el régimen de propiedad oculta el tiempo que el esclavo trabajó para sí mismo; el régimen del dinero esconde el tiempo que trabaja gratis el obrero salariado*". Carlos Marx, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, tomo I, p. 457.

Las leyes laborales y los cambios jurídicos que favorecen a los trabajadores *pueden* derivarse de una convención tripartita: Estado, mandatarios patronales y representantes obreros (si bien en el caso de México, como sabemos, estos últimos lo son sólo formalmente, pues en muchas ocasiones tienen compromisos con algunos de los otros dos sectores mencionados, lo que invalida el carácter señalado). En especial, los cambios normativos propuestos por el Estado, y aceptados o propiciados algunas veces por los propios patrones, que favorecen un mejor nivel de vida de los trabajadores, en el fondo contribuyen al mantenimiento del *statu quo* en el que se encuentran las clases sociales. A cambio de conceder mejores condiciones a los trabajadores se protege al sistema.⁵⁶

Por otra parte, habría que decir que la ideología jurídica burguesa también se encuentra presente en las acciones que se derivan de los conflictos individuales y colectivos, inmersos en la lucha de clases y canalizados dentro del entorno legal. El derecho positivo laboral burgués presenta figuras como el sindicato, el contrato colectivo y la huelga, que se ponen incluso como ejemplo de los avances de justicia y democracia que existen en los sistemas capitalistas. Al respecto se señala: el que los trabajadores se pueden agrupar en defensa de sus derechos, el que tengan oportunidad de mejorar sus relaciones de trabajo por medio del contrato colectivo y el que puedan, además, hacer uso del derecho de huelga, son muestras fehacientes de los alcances de justicia y democracia imperantes en el capitalismo.

⁵⁶ A este respecto, Jeammaud señala: "entiéndase bien, la lucha de clases es también la lucha de la burguesía para preservar su dominación, lo cual implica tanto protección y mejora a la fuerza de trabajo, (*infra*) como ofensivas ideológicas para desarmar la contestación social. De ahí que surjan las políticas sociales y los proyectos reformadores en torno al tema de cambio, en el que se inscriben nuevas instituciones, formalmente analizables como ventajas concedidas a los asalariados pero en realidad extrañas a sus reivindicaciones y destinadas más bien a estimular un *consensus* social que garantice la economía de beneficio (participación de los beneficios de la empresa, técnicas participativas). Estas son unas cuantas razones para desconfiar de que el derecho del trabajo sea un 'contraderecho' levantado frente al resto del derecho burgués, y una rama auténticamente autónoma de un orden jurídico del que mal se comprende cómo podría estar desintegrado". Antoine Jeammaud, *op. cit.*, p. 110.

Sin *negar* el *alcance* y las *ventajas* de estas instituciones, se olvida que, precisamente el establecimiento de las mismas, no es, a fin de cuentas, sino el reconocimiento tácito de la lucha de clases que genera el sistema mismo de producción. Esto, independientemente de las limitaciones que dichas instituciones tienen, así como el uso que se hace de las mismas en el control del movimiento obrero, amén del papel que juega el Estado burgués como árbitro de los conflictos (laborales) que se suscitan entre las clases fundamentales de la sociedad.

Lo anterior, sin considerar que, en última instancia, estas instituciones *favorecen al sistema social imperante*, ya que, finalmente, las mejoras que se logran, aun cuando sean substanciales, son básicamente de racionalización de la explotación de la fuerza de trabajo, y de humanización de las condiciones en que se prestan los servicios o de carácter económico; importantes a no dudar, pero que no motivan el cambio estructural del sistema. En este sentido, estas instituciones estarían contribuyendo a favorecer el consenso social, es decir, coadyuvarían, ideológicamente, a la reproducción del sistema aun cuando pudieran disminuir la acumulación de plusvalor.⁵⁷

A lo anterior, debe agregarse el que no siempre existe concordancia entre lo que señala la norma constitucional y la reglamentación de la misma, así como lo señalado por ésta y su aplicación en la práctica.⁵⁸

Cuando el derecho se hace cargo de los medios de lucha, éstos se canalizan y desnaturalizan dentro de aquel orden, e incluso en no pocas ocasiones se neutralizan. Los conflictos laborales, para

⁵⁷ Esta disminución sería relativa, toda vez que el desarrollo del propio sistema da lugar, a su vez, al crecimiento de otras formas de obtención de plusvalor (plusvalía extraordinaria, plusvalía relativa, desfaldo de la fuerza de trabajo, etcétera).

⁵⁸ Ejemplo de lo anterior (en el caso de México) lo tenemos con las declaraciones sobre los derechos de sindicación y huelga, su posterior reglamentación, delimitación y restricción en la Ley Federal del Trabajo, y, finalmente, su aplicación en la práctica, en donde en muchas ocasiones se desvirtúa totalmente el espíritu de la norma constitucional, sirviendo incluso su reglamentación y el uso que se le da a la misma para el mejor control del movimiento obrero. Al respecto, véase Octavio Lóyzaga de la Cueva, *op. cit.*, pp. 90 y ss.

no caer en la ilicitud, tienen que ser encauzados a través del régimen jurídico. La democracia formal⁵⁹ imperante en una sociedad de clases, necesita disfrazar los conflictos interclasistas que se presentan en la misma, a efecto de presentar la imagen de una verdadera democracia. La lucha de clases (o de intereses), presente en los conflictos laborales, aparece deformada o atenuada al ser regulada por el derecho, debido a que éste presenta a sujetos abstractos e iguales (salvo el papel tutelar del Estado en favor del sujeto más débil económicamente). "Así empieza la operación de desnaturalización, ya que los conflictos de naturaleza estructural (en cuanto expresan una lucha inherente al modo de producción dominante) el derecho los presenta como fenómenos coyunturales".⁶⁰

El tránsito del Estado liberal y abstencionista al Estado social de derecho, preocupado por las reformas sociales, encontró apoyo en sectores importantes e influyentes de la burguesía. El ala burguesa más ilustrada y consciente ha logrado entender, junto con el Estado, que la representa —a ella y a las demás clases dominantes fundamentalmente—, que lo más adecuado para el sistema capitalista es alejar al proletariado de las luchas insurreccionales, por medio de "concesiones y reformas".⁶¹

⁵⁹ ¿Se puede hablar de democracia en el sentido más amplio de la palabra si ésta permite la explotación de la mayoría a manos de una minoría?

⁶⁰ Antoine Jeammaud, *op. cit.*, p. 122.

⁶¹ "En términos suficientemente claros asentaba Manuel Pedregal, en 1886 (en España), al presentar la política de reformas como medida proteccionista para la propia clase burguesa, 'no den los ricos lugar a que lleguen los menesterosos a extremos de desesperación, ni consientan que éstos permanezcan en atraso lamentable. Preciso es que las clases acomodadas hagan todo lo posible por robustecer las cualidades morales de las clases proletarias... Y esto se puede y se debe exigir a la clase media. Culpa sería de todos, si las clases obreras acampasen en medio de las grandes poblaciones como verdaderos enemigos que acechasen el día en que se haya a de lanzar sobre fábricas y fabricantes, sobre el capital y los capitalistas'." Citado por Carlos Palomeque, *op. cit.*, p. 99. El Estado español tenía esta misma preocupación en el preámbulo del real decreto del 5 de diciembre de 1883, por medio del cual se creó la comisión de reformas sociales. Se señalaba: "numerosos síntomas revelan que las clases obreras sienten... necesidades que importa remediar o aliviar cuando menos, a la vez que siente el capital inquietudes justificadas

En el caso específico de nuestro país, los objetivos que siguió la Revolución mexicana a la muerte de Madero, se orientaron ya no sólo a llevar a cabo una revolución meramente política, sino también a introducir *reformas* que beneficiaran a las clases trabajadoras. Todo esto con el fin fundamental de que las fuerzas que más adelante conformarían el Estado, siguieran contando con el apoyo de las masas, aun cuando sus demandas fueron, desde entonces, manipuladas. A tal efecto, las fuerzas señaladas organizaron, bajo su dirección, al proletariado. Estos hechos han llevado a teóricos distinguidos a calificar a la Revolución mexicana "como una *revolución populista*, y al régimen político de ella surgido como un régimen populista".⁶²

El reformismo jurídico —a nivel internacional— era, y es, como habíamos visto, una opción de carácter preventivo frente al considerable avance del movimiento obrero, que ha amenazado en momentos históricos álgidos con tomar el poder y cambiar el modo de producción. En este sentido, la legislación laboral favorable a los trabajadores —mejores salarios y condiciones de trabajo— constituye una respuesta para contener el estallido social.⁶³

por hondas y continuas perturbaciones', de donde habría motivo para temer que las corrientes, hasta ahora pacíficas... torcieran su rumbo... e hicieran así, precaria la paz y las relaciones entre los dos grandes factores de la producción, el capital y el trabajo", *Gaceta* del 10 de diciembre de 1883, *ibid.*, p. 100.

⁶² "Tal y como sucedió, la Revolución podría ser caracterizada, simplemente, como una revolución política que, como ocurre en el caso de todas las revoluciones políticas, tuvo *efectos reformistas* sobre la estructura social (la tierra para los campesinos y derechos económicos para los trabajadores urbanos; aparte, naturalmente, pero como consecuencia de ello, de la abolición del privilegio de los grandes propietarios), pero esto a condición de que la Revolución hubiese instaurado un régimen político democrático en el cual las masas trabajadoras hubieran tenido oportunidad de organizarse por su cuenta independientemente. Mas en lugar de una típica revolución política lo que hubo fue... la manipulación de las masas (empleadas), en función *contrarrevolucionaria*, para aniquilar los movimientos independientes de las propias masas y para establecer un régimen autoritario, al servicio de los primitivos postulados de la revolución política que, para decirlo brevemente, se cifraban y continúan cifrándose en el *desarrollo del capitalismo*". Arnaldo Córdova, *op. cit.*, p. 33.

⁶³ En el caso de México, aun cuando nuestro país era, antes de la Revolución, eminentemente agrario, y el desarrollo de la producción capitalista

Como se observa, lo anterior confirma que, en el fondo, el reformismo pretende resguardar el modo de producción capitalista y los resultados que éste tiene para las clases dominantes. Sus objetivos específicos son la propiedad privada (en abstracto —léase, no la propiedad personal— que disimula su principal consecuencia: la propiedad privada de los medios de producción) y el régimen jurídico-político existente. Mediante la legislación que salvaguarda aquélla, y la relativa a la reglamentación del trabajo asalariado, el Estado pone a salvo el orden social.⁶⁴

En el resguardo de la propiedad privada como base del sistema, descansa el orden político jurídico que también defiende el reformismo. Existe, pues, un vínculo indisoluble entre ambos objetivos; uno es presupuesto del otro. Con la propiedad privada de los medios de producción y la libertad formal del poseedor de la fuerza de trabajo que proclama el orden jurídico burgués, se concretan los cimientos sobre la que se edifica el sistema.⁶⁵

La filosofía reformista se encuentra impregnada de ingredientes ideológicos de grueso talante. Bajo una ineludible función social por cumplir, la burguesía progresista y reformista apuntala al sistema capitalista.

La propiedad privada se reconoce y afirma al propio tiempo que se postula "como un deber social o como una función subordinada en ciertas relaciones de interés público... La propiedad privada se verá obligada a dejar de ser derecho egoísta para ser un elemento de solidaridad social". Con todo, el orden económico capitalista deberá ser conservado a costa de la introducción de reformas... absorbibles, dentro de las relaciones de producción.⁶⁶

era incipiente, es indudable que también pesó en el ánimo de los constitucionalistas esta visión preventiva.

⁶⁴ "A la postre, el derecho del trabajo no tiene explicación verosímil si no es con referencia a la constante histórica de la lucha entre burguesía y proletariado, en cuyo seno se muestra inequívocamente como solución pacificadora". Carlos Palomeque M., *op. cit.*, p. 99.

⁶⁵ "El punto de referencia es, a la postre, el mantenimiento de la propiedad privada como derecho nuclear del sistema. Bien es verdad, sin embargo, que a diferencia de posiciones recalcitrantes, la burguesía (española) más progresista y reformista matizaba sin ambages el contenido y ejercicio de aquel derecho". *Ibid.*, p. 100.

⁶⁶ *Ibid.*, p. 101.

En el caso de México, los constitucionalistas tuvieron buen cuidado de garantizar la propiedad privada, si bien con las limitaciones y el "sentido social" presente en el artículo 27 constitucional. El artículo 123, por su parte, proporcionó "los elementos para fundamentar y consolidar un proyecto interclasista de conciliación entre las que con el tiempo, llegarían a ser las clases principales de la sociedad",⁶⁷ si bien unos y otros quedaban sometidos al arbitraje del Estado. Por otra parte, al garantizar la existencia de la propiedad privada, la Constitución aseguraba la supervivencia y el fomento de la clase empresarial, "pues las limitaciones al derecho de propiedad no implicaban, de ningún modo, que los propietarios debieran sacrificar su natural afán de lucro ni su actividad en bien del progreso material del país".⁶⁸

Al reformismo, sin embargo, contribuyeron diversos partidos y sindicatos obreros en el mundo. En España, por ejemplo, el grupo de periodistas de tendencias marxistas del periódico madrileño *La Emancipación*, embrión del que más tarde sería el Partido Socialista Obrero Español (socialista revolucionario en aquel entonces y social democrata hoy en día), introdujo en aquel país, en 1872, una nueva posición: "la mejora material de las condiciones del proletariado deberá ser exigida al Estado en tanto no se presente el momento propicio para la acción revolucionaria a la que no se renuncia".⁶⁹

⁶⁷ Arnaldo Córdova, *op. cit.*, p. 231.

⁶⁸ *Loc. cit.* Esta posición concuerda con la defensa a ultranza de la propiedad privada, basada en el conservadurismo más radical: "La propiedad privada es, en la sociedad humana —había dicho Alonso Martínez—, lo que la ley de la gravitación universal es a la naturaleza". Antonio Elorza, *La ideología liberal ante la restauración: la conservación del orden*. Citado por Carlos Palomeque, *op. cit.*, p. 83.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 75. Esta posición contrasta con "la 'autonomista' (ácrata) que dominaba en 1872, claramente la Federación Regional Española de la Internacional", y que calificaba como oportunista la declaración de los redactores de la emancipación y "propugna el más decidido abstencionismo político e indiferencia de los trabajadores hacia medidas y soluciones políticas". Ya en 1873, el semanario *La Federación*, de Barcelona, el de mayor influencia editado por los internacionalistas, en un editorial titulado "La legislación sobre el trabajo", señalaba: "¿qué es una ley? Es un trozo del edificio social burgués y autoritario que debe destruirse... es una arma de la tiranía, una red que coge los pequeños peces y de la cual se burlan y escapan los grandes". *Ibid.*, p. 76.

Independientemente de lo anterior, no debe dejar de considerarse que una parte importante de la normatividad laboral —aquella que ha sido destinada a mejorar las condiciones de trabajo y el salario—, ha sido arrebatada a la burguesía; ha sido “una primera concesión arrancada a duras penas al capital”,⁷⁰ a través de luchas recurrentes del movimiento obrero mundial, y trasladadas a otros ordenamientos jurídicos, parte, por la propia lucha de los obreros en esos países; parte, como consecuencia de una concesión inteligente de la burguesía y el Estado que, fundamentalmente, la representa en defensa del sistema que la favorece. En este sentido, conviene no perder de vista que tal normatividad, además de haber sido conquistada, es también, en mayor o menor magnitud, conferida en la medida necesaria para frenar la insurgencia obrera y conservar el modo de producción imperante.

⁷⁰ Carlos Marx, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, tomo I, p. 409.

CAPÍTULO III

EL TRABAJO ENAJENADO Y LA LEGISLACIÓN LABORAL

1. *El trabajo enajenado y su ocultamiento en la legislación laboral*

El trabajo asalariado es, en su esencia interna, trabajo alienado, trabajo enajenado, trabajo por cuenta ajena. Sin embargo, el trabajo en sí no es una maldición, ni un producto de la misma —así sea esta divina—; por lo contrario, representa la emancipación y la realización del hombre, la creación para él de un universo nuevo, de un mundo diverso al que le ofrece la naturaleza; significa precisamente, la transformación de ella. El hombre se distingue del animal no racional por su conciencia y su voluntad, porque es capaz de representarse mentalmente el futuro producto de su trabajo, lo que no sucede con la abeja, la araña o el pájaro que construye su nido. En estos casos obra sólo el instinto.¹

¹ “Concebimos el trabajo bajo una forma en la cual pertenece exclusivamente al hombre. Una araña ejecuta operaciones que recuerdan las del tejedor, y una abeja avergonzaría por la construcción de las celdillas de su panal a más de un maestro albañil. Pero lo que distingue ventajosamente al peor maestro albañil de la mejor abeja, es que el primero ha moldeado la celdilla en su cabeza antes de construirla en cera. Al consumarse el proceso de trabajo surge un resultado que antes del comienzo de aquél ya existía en la *imaginación del obrero, o sea, idealmente*”. Karl Marx, *El Capital*, tomo I, Vol. I, Ed. Siglo XXI, México, 1985, p. 216. “Las actividades instintivas son innatas, más bien que aprendidas y representan un marco relativamente inflexible en el que se libera energía bajo la recepción de estímulos específicos. Ha sido observado, por ejemplo, que un gusano que ha terminado la mitad de su capullo seguirá manufacturando la segunda mitad sin preocuparse si la pri-

El hombre, sin embargo, no produce sus satisfactores aislado. El ser humano se organiza, genéricamente, dentro de una división social del trabajo dada, para producir sus bienes materiales. El Robinson de Defoe, como comenta Marx, pertenece al mundo de la imaginación.² El hombre produce, pero dentro de un contexto dado, heredado organizativa y tecnológicamente, aun cuando él vaya transformando las fuerzas productivas ya existentes debidas a la labor pretérita de otros trabajadores.

La compleja producción capitalista descansa en dos figuras primigenias que son la base misma en la que se asienta todo el sistema: el empresario o patrón y el trabajador. Aquél, propietario de los medios de producción y del dinero; éste, dueño sólo de (o básicamente de) su fuerza de trabajo. Al establecerse el "acuerdo" contractual³ entre ambos, con apoyo en la regulación jurídica que lo contempla y lo prescribe, se concreta el trabajo asalariado, el trabajo enajenado, el trabajo alienado al que el propio derecho coadyuva de manera importante.

Del trabajo asalariado, enajenado, por cuenta ajena, se han ocupado los diversos ordenamientos legales que han estado vigentes en los países en que se ha ido desarrollando el modo de producción capitalista. Resulta obvio, sin embargo, que la esencia del trabajo enajenado no se trasluce de manera clara en su reglamentación, sobre todo en la época actual, en donde la ideología jurídica oculta la verdadera naturaleza de la relación laboral. Incluso

mera de las mitades le ha sido quitada". Harry Braverman, *Trabajo y capital monopolista*, Ed. Nuestro Tiempo, México, 1987, p. 63.

² "Individuos que producen en sociedad, o sea la producción de los individuos socialmente determinada: este es, naturalmente, el punto de partida. El cazador o el pescador solos y aislados, con los que comienzan Smith y Ricardo, pertenecen a las imaginaciones desprovistas de fantasía que produjeron las robinsonadas del siglo XVIII, las cuales no expresan, en modo alguno, como creen los historiadores de la civilización, una simple reacción contra un exceso de refinamiento y un retorno a la malentendida vida natural". Karl Marx, *Introducción general a la crítica de la economía política* (1857), Ediciones Pasado y Presente, México, 1982, p. 33.

³ Como se había señalado en el capítulo segundo, no existe un verdadero acuerdo contractual, puesto que el trabajador normalmente se ve obligado a vender su fuerza de trabajo para subsistir. De ahí que su voluntad se encuentre viciada. Néstor de Buen, *La decadencia del contrato*, Ed. Textos Universitarios, S. A., México, 1965, p. 287.

se llega a afirmar que la normatividad laboral tiende "a conseguir el equilibrio y (la) *justicia social* en las relaciones entre trabajadores y patrones".⁴ Sin embargo, queda asentado generalmente en las propias Constituciones y en sus leyes reglamentarias, que resulta ilegal oponerse al trabajo enajenado que se concreta a través de la compra-venta de la fuerza de trabajo materializada en el contrato o en la relación de trabajo. Lo anterior se prescribe en muchas legislaciones *contrario sensu*. En la Constitución mexicana, por ejemplo, se señala: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la *profesión, industria, comercio o trabajo* que le acomode siendo lícitas"; la ley reglamentaria, por su parte, repite casi textualmente el precepto constitucional.⁵

La economía clásica, como señala Marx, parte de la propiedad privada pero no la explica. El derecho, a su vez, diríamos nosotros, encuentra en la propiedad privada (en abstracto)⁶ uno de sus principales fundamentos, pero tampoco la esclarece, si bien la justifica desde el punto de vista positivo. Incluso, como ha sido mencionado por diversos especialistas, el uso de tal bien jurídico se regula en un código diferente al que se ocupa de normar las relaciones obrero-patronales. El derecho, tanto a nivel positivo, como doctrinal, sólo se ocupa de la regulación de las diversas formas jurídicas de adquirirla, transmitirla o perderla, pero no de su origen real. Esto es comprensible en el caso del derecho positivo, pero no en el doctrinal. En este último caso, la razón obedece a que el estudio de estas figuras jurídicas-económicas se lleva a cabo de una manera positivista o jusnaturalista, sin que se haga casi nunca en forma interdisciplinaria.

La economía política clásica, al igual que la doctrina jurídica, no especifica cuál es el motivo "de que se escindan el trabajo y el capital", cuya consecuencia es el trabajo por cuenta ajena, el trabajo alienado; "cuando por ejemplo (la economía política) deter-

⁴ Artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo. (El subrayado es nuestro.)

⁵ Artículo 5o. constitucional y 4o. de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

⁶ Cuando hablamos de propiedad privada en abstracto nos referimos a la conceptualización que se ha hecho de la misma en general. En ella no se hace diferencia entre propiedad privada de los medios de producción y propiedad personal (casa, automóvil, ropa, etcétera).

mina la relación que media entre el salario y el capital considera, como fundamento último de esta relación, el interés del capitalista; es decir, da por supuesto lo que trata precisamente de demostrar".⁷ En el derecho positivo este supuesto también se presenta, *u.gr.*, la fracción IX del artículo 123 constitucional, relativo al reparto de utilidades, prescribe en su inciso b, que "la Comisión Nacional" tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el *interés razonable* que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

2. *El proceso de enajenación en el desarrollo del capitalismo*

El trabajo enajenado, por otra parte, en todas sus vertientes y manifestaciones, crece y alcanza su cúspide a la par del propio desarrollo del capitalismo. Con él, el obrero va perdiendo, paulatinamente, no sólo el producto del proceso de trabajo, sino también la propiedad de sus instrumentos de trabajo y de las materias primas o brutas que transforma en aquél. Con estas privaciones, el obrero pierde también, gradualmente —como señala Marx—, su propia esencia; ya no se pertenecerá a sí mismo, sino que habrá ido enajenando su propia personalidad y realización; es decir, se irá negando en cuanto a proyección de su propio ser.

El trabajador en gran escala no es dueño ya, en absoluto, de sus medios de producción; los ha ido perdiendo poco a poco al no poder competir debido a la desigualdad tecnológica en que labora. Aquellos medios sólo pueden ser adquiridos por otra clase social, él tiene que venderse, que enajenarse para sobrevivir. La legislación recoge este supuesto. En el caso de México la enajenación del trabajador se regula en diversos artículos. Específicamente, el artículo 20 se ocupa del contrato y de la relación de trabajo, estableciendo que en ambos se encuentra presente "la prestación de un trabajo personal subordinado", a cambio "de un salario". Ese pago es precisamente producto de la enajenación de su fuerza

⁷ Carlos Marx, *Manuscritos económicos y filosóficos de 1844*, Ed. Grijalbo, México, 1984, p. 73.

de trabajo manual o intelectual por un tiempo. Tal alienación se presenta precisamente, porque el obrero carece de medios de producción para elaborar productos, o por no poder competir en el mercado con los propios, debido al bajo desarrollo técnico de los mismos a que hacíamos referencia. De ahí que le sea necesario acudir al mercado a vender su energía a los propietarios de aquellos medios.

Por otra parte, los instrumentos de trabajo también se le enfrentan ahora al trabajador. Éste, aun cuando no era ya propietario de los instrumentos mencionados, todavía los dominaba y los ponía en marcha en las primeras etapas del capitalismo. En ellas, el obrero daba comienzo y terminaba el proceso de trabajo. La destreza artesanal imperante en los gremios no se había perdido del todo. En un principio la manufactura no se distinguía mucho de la industria gremial incipiente, llevada a cabo por el artesano, salvo "por el mayor número de obreros que utiliza simultáneamente el mismo capital. El taller del maestro artesano no ha hecho más que ampliarse".⁸

Más adelante surgirá la cooperación compleja, fundada en la división del trabajo, que se presenta en forma clásica en la última etapa de la manufactura. Ahí aparece el obrero parcializado, aquel que no principia y termina el proceso de trabajo, sino que sólo interviene en parte del mismo. Durante esta etapa el trabajador se va especializando en tareas cuyo carácter es cada vez más limitado y si bien esta *forma de producir representa un mayor ahorro* y rendimiento para el poseedor de los medios de producción, lo

⁸ Karl Marx, *El Capital*, tomo I, Vol. 2, Ed. Siglo XXI, p. 391. "Aunque muchos ejecuten simultánea, y conjuntamente, una operación *igual o similar*, puede ser, sin embargo, que el trabajo individual de cada uno, como parte del trabajo colectivo, represente *fases diversas del proceso laboral mismo*, recorridos con más rapidez por el objeto de trabajo gracias a la cooperación. Cuando, por ejemplo, los albañiles se ponen en hilera para subir los ladrillos desde el pie hasta lo alto de un andamio, cada uno de ellos hace lo mismo que los demás, pero, no obstante, las operaciones individuales configuran partes continuas de una operación total, fases particulares que cada ladrillo debe recorrer en el proceso laboral y por medio de las cuales las 24 manos, digamos, del obrero colectivo lo elevan más rápidamente que lo que harían las dos manos de cada obrero individual si éste subiese y bajase del andamio". *Ibid.*, p. 391.

que conlleva una mayor ganancia, no deriva necesariamente también en mayores beneficios para el obrero. En realidad las consecuencias de esta nueva etapa no resultan halagüeñas para él, debido a que si bien conserva todavía el dominio de sus instrumentos de trabajo, ha perdido el control en el proceso del mismo, lo que se une a la pérdida de la propiedad de los medios de producción que había ya sufrido desde el principio de la etapa anterior.

Con el desarrollo de la gran industria, el obrero pasa poco a poco, a convertirse en un apéndice de la máquina. Este hecho, sin embargo, no se puede generalizar totalmente, debido a que en muchas formaciones sociales, en la que es dominante el modo de producción capitalista, persisten aún oficios en los que los trabajadores asalariados son dueños de alguno de los instrumentos de producción, *v.gr.*, los albañiles que son propietarios de su cincel, martillo, plomo, cuchara de trabajo, etcétera). La propia ley sanciona, hoy en día, el hecho de que el patrón cause maliciosamente daño en sus herramientas o útiles de trabajo.⁹

En esta etapa, el patrón o empresario no sólo tiene la propiedad real de los medios de producción, sino que posee además, la apropiación real¹⁰ de los mismos.

Todo lo anterior, como se advierte, da como consecuencia que la subordinación del trabajador respecto al patrón o sus representantes —aquella que hoy en día contempla la ley—, se haya hecho cada vez más natural. Si bien esta supeditación depende en última instancia, del poder que da al capital el comprar la fuerza de trabajo requerida, a cambio del dinero necesario para la reproducción de su poseedor y en tal sentido este último se ve obligado a seguir las órdenes y lineamientos respecto al gasto de energía contratada; también depende ahora de su pérdida ya absoluta, de la *apropiación real* que se había ido acrecentando a medida que evoluciona el capitalismo (cooperación simple, cooperación compleja, maquinismo), amén de la previa privación de la

⁹ Artículo 51, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰ Por apropiación real se ha entendido la capacidad para poner en acción los medios de producción.

propiedad real. Para entonces la subordinación del trabajo asalariado, del trabajo subordinado, resulta natural.¹¹

Para este momento se ha consolidado ya el trabajador colectivo —que se encuentra también enajenado en su conjunto—, aun cuando para el derecho las relaciones sean —o parezcan reguladas— fundamentalmente como individuales.¹²

Todo lo anterior debe ser considerado dentro del marco jurídico que, aparentemente, deja aislados a los demás factores que influyen dentro del contexto social en que se organizan las relaciones sociales de producción. Como ha sido señalado,¹³ el derecho no goza en otros modos de producción de una autonomía propia, así sea ésta limitada. Tanto en el esclavismo como en el feudalismo, para arrancar el plusvalor a las clases dominadas, se hacía necesario el imbricamiento de las esferas: política, económica, jurídica, ideológica, etcétera. En el capitalismo no sucede lo mismo. Aquí el derecho adquiere un nuevo rango: su autonomía relativa. Ahora ya no será necesario un derecho especial diferente, excluyente de las diversas clases sociales. En este momento, el derecho aparece neutro, alcanzando de manera resplandeciente las categorías de universalidad y abstracción. De acuerdo a esta nueva clasificación que no reconoce clases sino ciudadanos, cualquiera puede ser explícitamente propietario de los medios de producción

¹¹ La legislación laboral ha recogido el deber de subordinación y obediencia del trabajador. En nuestro país, actualmente la ley las reglamenta. En el primer caso —subordinación— de manera directa en los artículos 8o. y 20 del Código laboral vigente, relativos a las definiciones de trabajador, relación de trabajo y contrato de trabajo; así como por lo dispuesto por la fracción III del artículo 134 del mismo ordenamiento. En este precepto se señala como una obligación de los trabajadores, "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo". En el segundo caso —obediencia— de manera indirecta. Al respecto, la fracción XI del artículo 47 sanciona como causa de rescisión de las relaciones de trabajo imputables al trabajador, el que éste desobedezca al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

¹² En esta etapa de la legislación laboral, el sindicalismo y la huelga se encuentran en la fase de la prohibición. La contratación colectiva no es sino un sueño.

¹³ Ver al respecto el análisis que hace Graciela Bensusan en su libro *La adquisición de la fuerza del trabajo asalariado y su expresión jurídica*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1982, pp. 18-20.

y por lo tanto, comprador de la fuerza de trabajo, o vendedor de la misma. Todo esto desde luego, formalmente, porque la *praxis* resulta mucho más cruda y reveladora de la verdadera realidad concreta, donde el trabajo enajenado deviene, no de la determinación de la ley —que tampoco reconoce tal carácter—, sino fundamentalmente de su papel respecto a los medios de producción.

Por otra parte, el obrero, en relación con el producto de su trabajo, también se encuentra enajenado. “Su producto se enfrenta a él como *algo extraño*, como un poder independiente” de él.

El producto del trabajo es el trabajo que se ha plasmado, materializado en un objeto, es la objetivación del trabajo... Esta realización del trabajo como estado económico se manifiesta como la *privación de realidad* del obrero; la objetivación, como la *pérdida y la esclavización del objeto*; la apropiación, como *extrañamiento como enajenación*.¹⁴

En efecto, al obrero se le presenta el producto como algo ajeno. Si el producto era su realización, el premio a su esfuerzo, ahora sólo representa el recibo, el comprobante de pago necesario para su subsistencia, para la reproducción de su fuerza de trabajo. La venta de su fuerza de trabajo —vía salario— resulta esencial para la reproducción de ésta y para la propia vida del obrero es su oxígeno vital. La misma mercancía —si no de manera individual, sí colectiva— también resulta fundamental, pero en otro sentido para el capitalista que la utiliza para la producción y por lo tanto, para la extracción de plusvalor. En este orden resulta obvio que es el obrero colectivo, el obrero genérico, el que verdaderamente importa al empresario.

Por otra parte, mientras más deposita el trabajador su energía en el producto, más ajeno y poderoso se torna éste y el ambiente laboral que lo rodea. Al perder el producto creado por él —como obrero individual y colectivo—, “más pobre se vuelve él y su mundo interior, menos se pertenece a sí mismo”,¹⁵ debido a que

¹⁴ Karl Marx, *Manuscritos...*, p. 75.

¹⁵ *Loc. cit.* “La enajenación del obrero en su producto no sólo significa que su trabajo se convierte en un objeto, en una existencia externa, sino que

queda despojado de su creación, así sea ésta parcelaria. No es él quien da destino a su producto, sino aquel a quien ha enajenado su fuerza de trabajo el que decide el rumbo de aquél. Esto se refleja en la ley. En el caso de nuestra legislación, el artículo 135 lo contempla en su fracción III. En ella se prohíbe a los trabajadores sustraer de la empresa o establecimiento, útiles de trabajo o materia prima o *elaborada*.

Cabe señalar que el trabajador indirecto —el moderno trabajador de confianza, del que se ocupan las leyes laborales— también se encuentra enajenado, aun cuando no cobre conciencia de su propia alienación. Esta se encuentra asentada en dos niveles: por una parte, la venta de su fuerza de trabajo —más intelectual que física— compleja.¹⁶ Ello no significa que su mayor pago no produzca plusvalía, sino que, al contrario produce más que el desgaste de la energía humana menos calificada.¹⁷ En otro plano, el rela-

esta existencia se halla *fuera de él*, es independiente a él, y ajena a él, y representa frente a él un poder propio y sustantivo, que la vida que el obrero ha infundido al objeto se enfrenta a él como algo extraño y hostil". *Ibid.*, p. 76.

¹⁶ "Así como en la sociedad burguesa, un general o un banquero desempeñan un papel prominente y el *hombre* sin más ni más un papel muy deslucido, otro tanto ocurre aquí con el *trabajo humano*. Este es gasto de la fuerza de trabajo *simple* que, término medio, todo hombre común, sin necesidad de un desarrollo especial, posee en su organismo corporal. El carácter de trabajo *medio simple* varía, por cierto, según los diversos países y épocas culturales, pero está dado por una sociedad determinada. Se considera que el trabajo más complejo es igual sólo a trabajo simple potenciado, o más bien multiplicado, de suerte que una pequeña cantidad de trabajo complejo equivale a una cantidad de trabajo simple". Karl Marx, *El Capital*, tomo I, Vol. I, Ed. Siglo XXI, pp. 54-55.

¹⁷ "Pero sí, por su *contenido* la dirección capitalista tiene dos filos... De una parte, un proceso social de trabajo para la creación de un producto y de otra parte un proceso de valorización de capital; por su forma la dirección capitalista es una dirección *despótica*. Al desarrollarse la cooperación en gran escala, este despotismo va presentando sus formas peculiares y características; primero, tan pronto como su capital alcanza un límite mínimo, a partir del cual comienza su verdadera producción capitalista, el patrono se exime del trabajo manual; luego, confía la función de vigilar directa y constantemente a los obreros aislados y a los grupos de obreros a una categoría especial de obreros asalariados. Lo mismo que los ejércitos militares, el ejército obrero puesto bajo el mando del mismo capital, reclama toda una serie de jefes (directores, gerentes, *managers*), oficiales (inspectores, *foremen*, *overlookers*, capataces, contramaestres), que durante el proceso de trabajo llevan el mando en nombre del capital, la labor de alta dirección y vigilancia va

tivo a la distorsión mental que sufre en relación a su propia enajenación, habría que señalar que el trabajador de confianza tiende a identificarse con los intereses del patrón. Su objetivo último, o por lo menos generalmente su ilusión, es llegar a ser también capitalista, aunque esto no deje de ser en la mayoría de los casos, un sueño casi siempre inalcanzable. El trabajador no directo no sólo le sirve al patrón, sino que su ascenso en la pirámide administrativa hacia los puestos claves del organigrama de la empresa, se encuentra determinado en última instancia, con la mayor y mejor explotación de las fuerzas de trabajo contratadas que le toca fiscalizar, aun cuando él mismo pierda de vista que su trabajo, como se ha indicado, reditúa al capitalista un plusvalor mucho mayor que el dejado por los trabajadores directos. Algunas veces la alienación mental del trabajador indirecto termina cuando es despedido de la empresa.¹⁸ Es sólo entonces, cuando cobra conciencia de su situación. Es en estos casos, cuando su ser íntimo se rebela, así sea en forma pasajera, contra el modo de producción en el que ha laborado.

3. *La esencia del trabajo enajenado y el derecho laboral*

De todo lo anterior se desprende que el sistema actual de producción de los bienes materiales en el mundo capitalista, está diseñado para operar mayoritariamente con fuerza de trabajo enajenada (cuyos poseedores a su vez se encontrarán alienados en todas sus manifestaciones) y que este hecho social se encuentra protegido

reduciéndose a su función específica y exclusiva... El economista identifica y confunde la función dirigente impuesta por el carácter del proceso colectivo de trabajo y aquella que tiene su raíz en el carácter capitalista, y por tanto antagónico, de este proceso. El capitalista no es tal capitalista por ser director industrial, sino al revés; es director industrial por ser capitalista. El alto mando sobre la industria se convierte en atributo del capital, como en la época feudal eran atributo de la propiedad territorial, el alto mando en la guerra y el poder judicial". Carlos Marx, *El Capital*, tomo I, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1976, pp. 267-268.

¹⁸ V.gr., cuando el hijo del dueño de la empresa termina sus estudios, digamos de administración, y después de ser entrenado, incluso por el propio trabajador indirecto, pasa a ocupar su puesto, desplazándolo.

y sancionado por el derecho positivo. *Asimismo, se puede concluir que generalmente la doctrina jurídica se ha quedado en la superficie al analizar este problema; esto es, que sólo lo ha examinado desde un punto de vista positivista, sin profundizar en su esencia interna.

En efecto, la casi totalidad de los tratadistas laborales, al analizar la naturaleza del contrato de trabajo —base y fundamento del trabajo enajenado—, se han concretado a tratar de encontrar una analogía con otras figuras jurídicas. Así por ejemplo, se ha señalado que se trata de variables de los contratos de sociedad, de arrendamiento o mandato.

Pocos han sido en realidad, los juristas que se han acercado a la esencia de las relaciones laborales. Uno de los pioneros en este sentido fue sin duda, Francesco Carnelutti, quien a pesar de que sólo se ocupó incidentalmente de estudiar el contrato de trabajo, aportó conclusiones importantes que han ayudado a encontrar la verdadera naturaleza de las relaciones contractuales laborales.

El reconocido procesalista italiano, profesor de la Universidad de Milán, señaló que tradicionalmente la doctrina había sostenido que se trataba de un contrato de arrendamiento; la equivocación sin embargo, consistió en que no se había sabido distinguir la energía de su fuente.

El objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía... recibida.¹⁹

En tal sentido, en opinión de Carnelutti, se trata indudablemente de un contrato de compraventa.

Responder que el trabajador conserva su fuerza de trabajo y que solamente concede el goce, es confundir la energía con su fuente; lo que queda al trabajador es la fuente de su energía, esto es, su cuerpo mismo; la energía, sale de él y no entra más.²⁰

¹⁹ Reseñado por Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo I, Ed. Porrúa, México, 1966, p. 448.

²⁰ *Loc. cit.*

El propio Marx, al hablar sobre el producto como resultado del proceso productivo, señaló:

Lo que se compara con el valor del producto es el valor de los elementos productivos *consumidos* (entre los que se encuentra la fuerza de trabajo), en la formación del valor de aquél.²¹

En opinión de Carnelutti, se confundió la prestación que es el contenido de la obligación contraída en el contrato, con el objeto de la prestación, es decir, la fuerza de trabajo. En todo caso, como ya lo habíamos mencionado, no puede tratarse de un verdadero contrato, debido a que "la voluntad... estaría viciada por haberse expresado bajo el imperio de un estado de necesidad".²²

Por otra parte, si bien la venta de la fuerza de trabajo entraña la posibilidad de utilizarla, su objeto es ese, su uso. Cabría señalar que el derecho positivo moderno dispone, como contrapartida al salario, la sola posibilidad de disponer de tal energía. En el caso mexicano, el artículo 58 de la ley relativa determina lo anterior, al afirmar que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a *disposición* del patrón para prestar su trabajo".

Cabe mencionar que al estipularse esa simple posibilidad, el trabajador normalmente prescinde de su vocación, y de su propia realización. De ahí que como dice Marx, "no se siente bien sino a disgusto, no desarrolla sus libres energías físicas y espirituales sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu".²³ Su trabajo se ha convertido sólo en causa de su sustento, no ya en su propia realización. "En este sentido, el trabajo ya no es una expresión de su personalidad, sino algo que se le ha impuesto".²⁴ Ya no realiza su capacidad de producir valores de uso que lo satisfagan *per se*, sino que tal capacidad se ha cosificado. Ya no percibe su trabajo y los productos por él elaborados (así sea parcialmente) dentro del proceso de trabajo como algo propio. El trabajador produce mercan-

²¹ Karl Marx, *El Capital*, tomo I, Vol. I, Ed. Siglo XXI, p. 256.

²² Néstor de Buen, *La decadencia del contrato*, Ed. Textos Universitarios, S. A., México, 1985, p. 276.

²³ Karl Marx, *Manuscritos...*, p. 78.

²⁴ Joachin Israel, *La enajenación: de Marx a la sociología moderna*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1988, p. 49.

cías, pero no las posee en sí, no determina su destino, lo que redundará a fin de cuentas, en que la propiedad privada de los medios de producción en gran escala, no sea sino consecuencia del trabajo enajenado.

Todo lo anterior sin embargo, queda entrevelado en el derecho positivo. En el mismo, sólo se regula apareciendo encubierta, la compraventa de la fuerza de trabajo, su uso y su prescindencia, así como las formas de organización que genera la lucha de clases (o de intereses contrapuestos) y el encauzamiento legal que se da a la misma, siempre dentro de los propios límites del sistema imperante. Sin embargo, todo este ocultamiento se lleva a cabo subrepticamente, no precisamente de una manera maquiavélica, sino más bien como producto de la ideología jurídica dominante, aun cuando la esencia misma de las relaciones sociales de producción no sean, finalmente, sino de enajenación y explotación.

CAPÍTULO IV

DISCIPLINA Y REPRESION LABORAL. SU ESENCIA Y ENTORNO

1. *Inducción e implantación de la disciplina laboral*

La sociedad, como se sabe, para poder reproducirse necesita de un orden que regule las diversas relaciones que se dan entre los sujetos que la integran; ese ordenamiento se vuelve imperativo por lo menos formalmente mediante el derecho. Éste, finalmente encauza y norma relaciones que se dan entre las diversas fuerzas sociales que se generan en las sociedades históricamente dadas. La reglamentación jurídica regula el ejercicio de los derechos subjetivos, tanto individuales como sociales, sancionando el incumplimiento de la normatividad que se genera como garante del orden establecido. Así, advertimos por ejemplo, que la asociación sindical requiere del registro para su actuación, es decir, necesita de la "bendición" estatal para causar efectos jurídicos;¹ a su vez, la huelga necesita la aprobación oficial para ser lícita. De esta forma, el derecho coadyuva en el control del movimiento obrero legitimado *a priori*, la futura represión obrera, al lanzar previamente a la ilegalidad

¹ En México, en el caso de los sindicatos federales, el registro lo otorga la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Por lo que toca a los sindicatos locales, si bien el registro lo otorga la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la decisión la toma el presidente de la junta, es decir, el representante estatal; a este voto se suma, simplemente cualquiera de los otros representantes. Por otra parte, la *praxis* nos ha enseñado que el registro en México se otorga no por motivos jurídicos sino políticos. Al respecto, basta revisar la historia del movimiento obrero en los últimos cincuenta años.

a los grupos de trabajadores que no comulgan con la línea política estatal y sus consignas.

Lo anterior no significa que el orden jurídico necesite forzosamente, para su cumplimiento, de la sanción represora. Si así ocurriera, la legitimidad del Estado se iría resquebrajando en razón directa de la aplicación de tales sanciones. De ahí que se haga necesario lograr el consenso por la vía ideológica, en la que el propio derecho coadyuva de manera fundamental.

En la *praxis* no se da una separación absoluta entre consenso y coerción; en todo caso, es el equilibrio de ambos el que logra la hegemonía. Para poder llevar a cabo el proceso productivo dentro de la empresa, es requisito, *sine qua non*, el que exista disciplina dentro del centro de trabajo. Sería impensable el suponer que sin este orden pudiera concretarse el trabajo colectivo.

Ahora bien, en el control disciplinario de la empresa encontramos los dos matices del orden jurídico ya señalado: el represivo y el ideológico. Por lo que corresponde específicamente a la acción represiva, el orden jurídico cumple en el proceso productivo capitalista, una función de primer rango. Es gracias a la sanción, como se logra, en gran medida, la disciplina en el centro de trabajo. Como se ha señalado, es "justamente a través del derecho, como la clase dominante posee los medios para obligar a los demás.

La sanción laboral en sus distintas modalidades: penal, administrativa o disciplinaria propiamente dicha, emana de lo jurídico".²

Por su parte, la acción ideológica también cobra una gran importancia en el control disciplinario. Su objetivo es lograr el consenso de los propios trabajadores para alcanzar el fin deseado y por lo tanto, la productividad sin necesidad de la aplicación de las medidas disciplinarias. A ello se aboca en la empresa moderna, una de las nuevas ramas de la psicología "científica": la industria.

Este tipo de acciones recaen tanto en los propios trabajadores directos como en aquellos que han sido encargados de implementar la disciplina dentro de los centros de trabajo: los trabajadores indirectos, es decir, los trabajadores de confianza.

² Eduardo Larrañaga, *El control disciplinario en la empresa*, Cuadernos Docentes, UAM-Azcapotzalco, México, 1984, p. 27.

Los trabajadores indirectos ocupan un papel fundamental en la implantación de la disciplina dentro de la empresa: sus funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización del proceso de trabajo en los términos de la ley laboral vigente (artículo 9o.),³ resultan esenciales para los fines señalados; ellos son, precisamente, los encargados de instrumentar la disciplina laboral. En sus labores encontramos tanto la acción ideológica como la represiva. En relación a la primera, debe señalarse su identificación psicológica con el patrón y sus representantes dentro del centro de trabajo a los que trata de imitar, no obstante que estos últimos no son, finalmente, sino trabajadores igualmente subordinados, asalariados y que también generan plusvalía, aun cuando pierdan de vista la esencia de su relación laboral.

En cuanto a la acción represiva, además del despido como pena a su desobediencia o indisciplina y otras sanciones contenidas en la ley y en el reglamento interior de trabajo, estos empleados tienen una punición extra que se encuentra vinculada con sus funciones disciplinarias: la pérdida de la confianza, que en el caso de México, da lugar al despido justificado, a menos que el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, en cuyo caso volverá a él, salvo que existiera causa justificada para su separación.⁴

Por lo que se refiere a los trabajadores directos, la doble acción señalada la encontramos en forma muy clara en ambas vertientes. En lo concerniente a la acción represiva, cabe señalar que la legislación laboral está impregnada de normas que sancionan el desacato al mandato patronal o al de sus representantes. Prácticamente en todos los Códigos del trabajo del mundo aparecen este tipo de sanciones. La desobediencia como causal de despido en México, está plasmada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, encontramos otras medidas del tipo señalado en el reglamento interior del trabajo, *v.gr.*: la suspensión del trabajo, las correcciones disciplinarias, etcétera.

³ Como se sabe, existe otro tipo de trabajadores de confianza que también se encuentran regulados por el artículo 9o. Son aquellos que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

⁴ Artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que corresponde a la acción ideológica, como ya se mencionó, el control se logra a través de la aplicación de diversas técnicas, entre las que sobresale la que proporciona la ya mencionada psicología "científica", en su rama industrial.

Los problemas que pretende resolver la psicología "científica" en sus diversas ramas, son de tipo político ideológico. Su objetivo es lograr el consenso de las *clases dominadas*. "La psicología 'científica' es utilizada como un instrumento de la política nacional".⁵ En este sentido, los psicólogos deben cumplir con el encargo proveniente del grupo hegemónico, si bien el cumplimiento de este mandato es enmascarado "detrás de un discurso sobre la eficacia técnica y un discurso ideológico".⁶

En el ámbito laboral, las funciones encomendadas a la psicología "científica" podrían clasificarse en tres niveles:

Un primer nivel: aquel en el que se desenvuelven directamente las relaciones sociales de producción, es decir, *el económico*. Aquí la labor del psicólogo actúa "al seleccionar a los trabajadores según sus aptitudes y ubicarlos en determinados lugares del proceso de producción; al elaborar *tests* para medir la eficacia lograda y la eficiencia potencial de los operarios en su tarea; al aconsejar los métodos más eficaces para motivar al personal a aumentar su rendimiento; al ocultar el clima de explotación (haciendo más psicológico y menos económico el clima de la empresa...); al crear la imagen de que en la firma todos 'formamos parte de una gran familia', etcétera".⁷

⁵ Néstor A. Braustein *et al.*, *Psicología, ideología y esencia*, Ed. Siglo XXI, México, 1984, p. 356. "El asunto es cómo hacer para que no se note el carácter político de las cuestiones y hacerlas pasar por científicas. Porque si el problema es político, sólo podrá ser resuelto por la práctica política de los pueblos. Pero si le ponemos un ropaje 'científico', la solución parecerá corresponder a técnicos, a especialistas, que deberán satisfacer la demanda de solución ocultando la procedencia del encargo". *Loc. cit.*

⁶ *Loc. cit.*

⁷ *Ibid.*, p. 357. El autor señala, asimismo, cómo el psicólogo actúa por encargo "al crear necesidades artificiales en la gente para estimular el consumo de artículos prescindibles, aumentando así la producción y la extracción de plusvalía al recuperar para el proceso del trabajo a los 'inadaptados', 'desviantes' o 'enfermos' que hubiesen salido de él por padecer 'trastornos de conducta', etcétera". *Loc. cit.*

En esto último consiste la llamada moral industrial, que puede definirse como "la posesión de un sentimiento por parte del empleado de ser aceptado y pertenecer a un grupo de empleados, mediante la adhesión a metas comunes y confianza en esas metas".⁸

En un segundo nivel: el *jurídico político*, los psicólogos actúan por encargo al estudiar con anticipación a la aplicación de medidas impuestas a la sociedad (o a grupos concretos), cuáles de ellas podrían causar descontento, así como en su caso, cómo canalizar éste para salvaguardar el sistema; actúan asimismo, al sugerir medidas destinadas al aislamiento cívico de los líderes, agrupaciones e ideas disidentes respecto al consenso y la hegemonía dominante, "al asesorar en la redacción de leyes y reglamentos sobre la mejor manera de difuminar los conflictos que surgen necesariamente cuando hay intereses contrapuestos y los representantes de una clase imponen sus normas a los de otra".⁹

Por último, la psicología "científica" también actúa por encargo, en el nivel específicamente ideológico, al resolver problemas en los centros de trabajo, en la escuela, en las cárceles, en el hogar, en fin, en todas las instituciones presentes. El psicólogo actúa asimismo, para disminuir los conflictos y evitar que los aparatos represivos del Estado entren en acción.

⁸ Blemir/Noylor, *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*, Ed. Trillas, México, 1977, p. 402, citado por Eduardo Larrañaga, *op. cit.*, p. 20. "Existen diversos métodos para hacer aumentar la moral industrial: a) método del experto; b) espía industrial; c) consejero industrial, y d) método del problema de los empleados. La técnica del espía industrial consiste en lo siguiente: 'se da a un experto cuya verdadera identidad no conocen los empleados, ni generalmente tampoco muchos de los ejecutivos, un trabajo en una fábrica, bajo el disfraz de obrero ordinario. Su tarea consiste en ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo y obtener conocimientos íntimos sobre el grupo y sus motivos de queja. Presenta un informe con estos datos. A veces, esos informes no se refieren a empleados específicos, sino que se ocupan principalmente del descubrimiento de condiciones ambientales y dificultades técnicas que, en su opinión, hacen que disminuya la moral'. Aunque no se reconozca, estos delatores tienen funciones de control y detección de líderes. Casi siempre sus recomendaciones provocan despidos por 'causas justificadas'". *Ibid.*, pp. 20-21.

⁹ Néstor A. Branstein, *op. cit.*, p. 357.

Un obrero tiene conflictos con los capataces de la fábrica; antes de la exoneración, es llamado el psicólogo para ver si se resuelve el problema "por las buenas" y se consiguen evitar el despido y el pago de la indemnización.¹⁰

2. *El desarrollo del capitalismo y la metamorfosis de la disciplina laboral*

Resulta importante señalar, por otra parte, que el régimen disciplinario en la empresa encuentra su fuente primaria en el contrato de trabajo. Gracias a éste, el trabajador queda subordinado de manera personal, al patrón y a sus representantes, a cambio de un salario.¹¹ Formalmente, este instrumento jurídico es la única razón por la que el trabajador restringe su derecho a utilizar libremente su fuerza de trabajo, poniéndola a disposición de quien la compra, "sin que aparentemente existan relaciones de dependencia previa a dicho contrato entre los sujetos que la forman. Expresa como tal, la relación de poder entre el patrón y el trabajador, aunque enmascara las causas por las que se establece entre ambos una relación de intercambio".¹²

El contrato de trabajo refleja la relación de poder que se establece entre el patrón y/o sus representantes y el trabajador. En el capitalismo, este poder se ejerce básicamente dentro del horario de trabajo contratado (tiempo productivo del obrero); si bien en *algunas ocasiones* el derecho capitalista extiende el poder del patrón "sobre el tiempo improductivo del obrero". En el esclavismo por el contrario, la relación de poder está siempre presente "tanto dentro como fuera del proceso productivos".¹³

¹⁰ *Ibid.*, p. 353. "Como se advierte, la ideología es el cemento necesario para la cohesión del edificio social". *Loc. cit.*

¹¹ Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

¹² Graciela Bensusan, "Construcción y desarrollo del derecho laboral", *El Obrero Mexicano*, No. 4, *El derecho laboral*, Ed. Siglo XXI, México, 1985, p. 36.

¹³ Graciela Bensusan, *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1982, p. 72.

En México, a partir de 1970 se reguló en la ley, al lado del contrato de trabajo, la relación de trabajo. Con esto se reglamentó la *prestación misma ya existente* del trabajo personal subordinado, sin un previo convenio que la normara. De esta manera, jurídicamente se reconoció el hecho cotidiano en las relaciones laborales en México: la falta de contrato formal en muchas empresas y negocios, aun cuando en algunos de ellos existan contratos colectivos que no amparan, *per se*, a todos los trabajadores.

Ahora bien, ¿de dónde deviene, en última instancia, el poder que ejerce el patrón o sus representantes sobre los trabajadores? ¿En dónde se sustenta la subordinación? Resulta indudable que ésta deriva, en primer término, del intercambio que se lleva a cabo entre el trabajador y el patrón, es decir, del pago de la fuerza de trabajo vendida, que garantiza no sólo la reproducción de ésta y la existencia misma del trabajador, sino además, muchas veces, la de su propia familia.

Sin embargo, si nos adentramos más en el problema planteado, observaremos que este hecho se encuentra íntimamente ligado con otros factores que lo vinculan de manera consubstancial.

Al respecto, cabe mencionar que, a través de distintas épocas, siempre han estado presentes tres elementos constantes que se conjugan, y hacen posible la producción de bienes materiales: el trabajador, los medios de producción y el propietario de éstos, que enajena a su favor —en su caso— el sobretrabajo producido. La combinación de estos factores, como se señala en el capítulo anterior, origina básicamente dos tipos de relaciones: una relación de “propiedad” de los medios de producción, y otra de “posesión” o apropiación real, es decir, la facultad de poner en acción y dirigir el proceso de producción.

En el sistema capitalista, el trabajador sufre una doble separación respecto a ambos tipos de relación. En cuanto a la relación de propiedad, el empresario es titular de los medios de producción, lo que deriva en que el capitalista se convierte, asimismo, en propietario del producto, no así el trabajador tanto directo como indirecto, quienes tienen que vender su fuerza de trabajo para subsistir.

Puesto que consume productivamente los medios de producción y la fuerza de trabajo, el proceso de producción realiza prácticamente, la dependencia del trabajador respecto del capital y hace del capitalista el funcionario del capital.¹⁴

Por otra parte, existe asimismo en el capitalismo, una relación de separación en el plano de la posesión o apropiación real, toda vez que, a *contrario sensu* de lo que sucede en otros modos de producción, el trabajador no controla plenamente los instrumentos de trabajo (en la última etapa del sistema mencionado, el trabajador se convierte en un apéndice de la máquina), ni gobierna el proceso del mismo en forma soberana. La venta y utilización de su fuerza de trabajo es para el trabajador, la única forma de participar en este proceso. En este sentido, no sólo los medios de trabajo y el producto pertenecen al capital, sino que el obrero labora bajo el control del capitalista, que se apropia así, de "la función de organización de la producción, que se suma a la explotación de la fuerza de trabajo y a la de la acumulación. El modo capitalista está pues, caracterizado por un *recubrimiento de dos relaciones* de separación del trabajador y de los medios de producción, de la misma manera que el sobretrabajo pertenece espontáneamente al capitalista bajo cuya dirección trabaja".¹⁵

En la normatividad, las consecuencias tanto de la apropiación real como de la formal, se traducen en la subordinación del trabajador respecto al patrón y sus representantes, lo que, *contrario sensu*, genera el poder disciplinario de estos últimos respecto a aquél.

Por otro lado, habría que señalar que gran parte de la normatividad laboral relativa de uso de la fuerza de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, etcétera) ha significado un progreso importante en relación al liberalismo y su regulación jurídica, en donde la voz del patrón se imponía en forma absoluta de manera

¹⁴ Antoine Jeammaud, "Propuestas para una interpretación materialista del derecho del trabajo", *Metodología y derecho privado*, Anales de la Cátedra Francisco Suárez No. 22, Granada, España, 1982, p. 12.

¹⁵ *Loc. cit.*

inexorable. En tal sentido la disminución del poder empresarial respecto a la subordinación y la disciplina laboral, significaron un límite “de usar y disponer libremente de esta mercancía”,¹⁶ si bien se buscó también, racionalizar el uso de la fuerza de trabajo, a efecto de que ésta se reprodujera en mejores condiciones.

En el capitalismo, la disciplina laboral ha ido sufriendo una metamorfosis. En un principio se dio un cambio esencial y cualitativo en relación con otros modos de producción. A diferencia del esclavismo y el feudalismo —con una fuerza de trabajo ya libre de ataduras tanto feudales como corporativas y ya contratada libremente—, lo esencial era corregir más que castigar. El despotismo del capitalista y del capataz se inscribió básicamente dentro de la manufactura tanto simple, como compleja, donde la disciplina adquirió un carácter imperativo. Este rango fue diluyéndose poco a poco hasta pasar a un segundo término, debido a que fue surgiendo “la necesidad de una represión más sutil que (permitiera) la reproducción de la mercancía, fuerza de trabajo, sustituyéndose la penalidad directa por la inspección, la observación, (y) la custodia”.¹⁷

Esto sin embargo, no significa que el castigo al desacato no tenga sus consecuencias. Éstas serán sin embargo, de un orden muy diferente a las que se presentaban tanto en el esclavismo como en el capitalismo concurrencial. Ahora imperarán las amonestaciones, los descansos forzados, etcétera, pero estas sanciones no tendrán ya que ver con la integridad corporal, por lo menos no formalmente.¹⁸

El mando del capital sobre el trabajo se inicia desde el principio mismo del capitalismo. El capital *personificado*, “cuida de que el obrero ejecute su trabajo como es debido y con el grado de intensidad adecuado”.¹⁹

¹⁶ Graciela Bensusan, “Construcción y desarrollo...”, pp. 44-45.

¹⁷ Eduardo Larrañaga, *op. cit.*, p. 10.

¹⁸ Lo anterior lo señalamos porque en la *praxis*, la represión sí existe. Piénsese en la que se da como consecuencia de la organización de la defensa de los derechos colectivos, sobre todo en los casos de huelga.

¹⁹ Karl Marx, *El Capital*, Ed. Siglo XXI, tomo I, Vol. I, pp. 375-376.

En esta época, el capital mantiene una relación coactiva sobre los trabajadores, a los que impone una mayor cantidad de trabajo del que "prescribe el estrecho ámbito de sus propias necesidades vitales y en cuanto a productor de laboriosidad ajena, en cuanto a succionador de plustrabajo y explotador de fuerza de trabajo, el capital excede en energía a todos los sistemas de producción precedentes basados en el trabajo *directamente compulsivo*".²⁰

El capital empieza a subordinar al trabajo en las condiciones laborales que "históricamente encuentra".²¹ En tal sentido no modifica al momento, el modo de producción. El plusvalor lo obtiene al principio con la simple prolongación de la jornada laboral, es decir, no cambia en sí el modo de producción imperante.

En estas primeras etapas del capitalismo, el poder de mando del capital sobre el trabajo se hace presente sólo como resultado "formal del hecho", de que el trabajador en lugar de laborar para sí mismo, lo hace para el empresario y en consecuencia, consiente la disciplina que le impone. Con el surgimiento de la coope-sentido, las órdenes del capitalista o sus representantes en "el *qua non* para llevar a cabo "el proceso laboral mismo".²² En ese sentido, las órdenes del capitalista, o sus representantes, en "el campo de la producción se vuelven... tan indispensables como las órdenes del general en el campo de batalla".²³

La dirección ejercida por el capitalista y sus representantes en este periodo, no es sólo una función singular, específica y consecuente de la naturaleza intrínseca del carácter social del proceso del trabajo mismo, sino que es a la vez, factor básico de la explotación de tal proceso, condicionado por el antagonismo de opuestos presentes entre el capitalista y el obrero. "A la par del volumen de los medios de producción, que como propiedad ajena se con-

²⁰ *Ibid.*, p. 376.

²¹ *Loc. cit.*

²² Karl Marx, *op. cit.*, tomo I, Vol. II, p. 402.

²³ *Loc. cit.* "Todo trabajo directamente social o colectivo, efectuado en gran escala, requiere en mayor o menor medida, una dirección que medie la armonía de las actividades individuales y ejecute aquellas *funciones generales* derivadas del movimiento del cuerpo productivo total, por oposición al movimiento de sus órganos separados". *Loc. cit.*

trápone al asalariado, crece la necesidad de controlar la utilización adecuada de los mismos".²⁴

En el desenvolvimiento de la cooperación, el despotismo ejercido por el capital sobre el trabajo va tomando nuevas formas. Así como en un principio el capitalista se desliga del trabajo estrictamente personal, ahora va desatendiéndose poco a poco de vigilar de manera directa y constante a los trabajadores directos, transfiriendo esta función a un nuevo tipo de asalariados, los trabajadores indirectos, hoy conocidos jurídicamente, como ya se señaló, como trabajadores de confianza.

La manufactura propiamente dicha no sólo va sometiendo a los obreros antes autónomos, al mando y a la disciplina del capital, sino que además, va creando una gradación *jerárquica* entre los obreros mismos.²⁵

Con la llegada del maquinismo, el trabajo de supervisión se encamina a su pleno desarrollo; en tal sentido, la división técnica dentro de la factoría se multiplica, alcanzando hasta las últimas secciones de la misma. Sin embargo, en la nueva "fábrica automática", el obstáculo fundamental se encuentra en implantar la disciplina requerida para poder hacer que los obreros abandonen sus "hábitos inconstantes de trabajo e *identificarlos* con la regularidad invariable del gran autómeta".²⁶

Es en esta fase del desarrollo del capitalismo cuando encontramos el antecedente más remoto del reglamento interior del trabajo: el código fabril, en el que el capitalista prescribe, como un "legislador privado", a su entero antojo, la tiranía que ejerce sobre sus trabajadores.

La libreta de castigos en manos del capataz, reemplaza el látigo del negro. Todas las penas, naturalmente, se resuelven en multas en dinero y descuentos del salario y la sagacidad legislativa de los licur-

²⁴ Karl Marx, *op. cit.*, tomo I, Vol. II, p. 402.

²⁵ *Ibid.*, pp. 403-404.

²⁶ Ure (traducción francesa), *Philosophie des manufactures*, París, 1836, tomo II, p. 15, citado por Karl Marx, *El Capital*, Ed. Siglo XXI, tomo I, Vol. II, p. 517.

gos fabriles hace que la transgresión a sus leyes les resulte más lucrativa, si cabe, que el *acatamiento* a las mismas.²⁷

En estos códigos fabriles empiezan a regularse materias propias de los modernos reglamentos interiores del trabajo. Así por ejemplo, se legisla en materia sanitaria, aun cuando su normatividad sea extremadamente insuficiente. Las disposiciones se reducen al "blanqueo de las paredes y algunas otras medidas de limpieza o relativas a la ventilación y la protección contra maquinaria peligrosa".²⁸

Por otra parte, el poder del capital en esta época, impone restricciones a los trabajadores que impiden, *contrario sensu* de lo que se buscaba, un mejor desempeño de los procesos de trabajo. Para fundamentar su decisión, los patrones adujeron que tales medidas se tomaban para defender la productividad. Tal fue el caso de la regulación del descanso para tomar los alimentos, que sólo era aceptada en algunas ramas de la industria como la dedicada a la impresión de "papeles de empapelar", pero no en otras como la de puntillas. 'Los fabricantes de este ramo insistían vehementemente, en que la naturaleza de los materiales empleados y la diversidad de los procesos a que eran sometidos, no permitirían, sin graves pérdidas, que se detuviera súbitamente el trabajo a las horas de comer'.²⁹ Finalmente aceptaron implementar el descanso

²⁷ *Ibid.*, p. 518. "La esclavitud en que la burguesía mantiene sujeto al proletariado, en ninguna parte se presenta más claramente a la luz del día que en el sistema fabril. Toda libertad queda aquí en suspenso, de derecho y de hecho. El obrero debe estar en la fábrica a las 5:30; si llega un par de minutos de la hora, no se le deja entrar hasta después del desayuno, y pierde entonces la cuarta parte del jornal. Tiene que comer, beber y dormir a la voz de mando. La despótica campana lo saca de la cama y le hace terminar su desayuno y su almuerzo, ¿y qué ocurre en la fábrica misma? Aquí el fabricante es el legislador absoluto, promulga los reglamentos fabriles que le placen: modifica y amplía su código según se le antoje y aunque incluyera en él las cosas más descabelladas, los tribunales dicen al obrero: Como has concertado voluntariamente este contrato, ahora estás obligado a cumplirlo... Estos obreros están condenados, desde que cumplen 9 años hasta su muerte, a vivir bajo la férula espiritual y física". Federico Engels, citado por Karl Marx, *loc. cit.* Mayores ejemplos en las páginas siguientes.

²⁸ *Ibid.*, p. 585.

²⁹ *Ibid.*, p. 580.

señalado, reconociendo después que la productividad no sólo no había bajado, sino que incluso se había incrementado.

Durante esta etapa del capitalismo, el poder del patrón se llega a fracturar al no cumplir los trabajadores cabalmente sus órdenes; esto fue como consecuencia del gran esfuerzo físico a que eran sometidos durante casi toda la semana; aun cuando aparentemente el resquebrajamiento de la disciplina en el trabajo se debía a hábitos irregulares de los obreros mismos.³⁰ Este fenómeno se presentó sobre todo en aquellas factorías en que el pago del salario era por unidad de obra (a destajo), y en donde el tiempo perdido durante un día o toda la semana, podía recuperarse laborando posteriormente en forma desmesurada o por la noche. "En los altos hornos, por ejemplo, 'hacia el fin de semana se prolonga muy considerablemente la duración del trabajo a consecuencia del hábito de los obreros a descansar los lunes y en ocasiones durante todo el martes o parte de él' ".³¹ Estos métodos embrutecían a los obreros adultos y "aruinaban a sus compañeros jóvenes y compañeras".³²

Estas irregularidades en el gasto de la fuerza de trabajo eran una "reacción tosca y espontánea contra el hastío inherente a un trabajo matador y monótono",³³ si bien también coadyuvaba de manera fundamental, a los hábitos señalados, la anarquía presente en la propia producción, que a su vez presuponía una explotación desmesurada de la fuerza de trabajo contratada.

3. La disciplina laboral; su sustento y su presencia en la legislación

En otro orden, cabe apuntar que como bien ha sido señalado, "la norma —represiva— laboral" es producto de la desigualdad; no tiene un origen necesariamente criminal y aparece, finalmente, en diversos tipos de ordenamientos legales que rigen tanto la sociedad

³⁰ Karl Marx, *El Capital*, Ed. Siglo XXI, tomo 2, Vol. II, p. 581.

³¹ *Loc. cit.*

³² *Loc. cit.*

³³ *Op. cit.*, p. 582.

en su conjunto, como la vida interna de las empresas. La negativa administrativa a la huelga (esto es en el caso de México), "es tan represiva como el delito contra la libertad de industria..." (que se desprende de lo asentado en el artículo 364, fracción II, del Código Penal).³⁴

El derecho penal del trabajo, como se mencionó, incluye prescripciones coercitivas en diferentes Códigos de carácter laboral, administrativo o penal. Con esta normatividad se pretende optimizar el proceso productivo y administrativo de cada empresa, restringiendo por otra parte, el ejercicio de los derechos organizativos y reivindicatorios de los trabajadores que pudiesen afectar las relaciones de producción vigentes en el sistema productivo y en la empresa específica en particular. En tal sentido, la reglamentación relativa presente en estos cuerpos legales tiene un carácter preventivo.

En este orden, encontramos básicamente tres tipos de normas represivas:

- a) Normas tendientes a preservar el orden establecido, *v.gr.*, delitos contra la libertad de industria.
- b) Normas cuya finalidad es limitar los derechos colectivos laborales. Entre éstas encontramos: la negación al registro sindical, las cláusulas de admisión y exclusión, la declaración sobre la inexistencia de huelga, la negación disfrazada de este derecho a los trabajadores al servicio del Estado, la requisa, etcétera.
- c) Normas disciplinarias cuyo objetivo es asegurar la subordinación y buen cumplimiento de los trabajadores en la esfera productiva (propiamente las que se encuentran en el reglamento interior del trabajo).

Como se advierte, la normatividad presente en estos cuerpos legales no difiere en esencia de la que se encuentra inserta en el derecho penal propiamente dicho. En ambos casos se trata de preservar el *statu quo* por medio de la sanción, si bien en el primero,

³⁴ Eduardo Larrañaga, *op. cit.*, p. 29.

el objetivo tiene una especificidad muy precisa: dejar intactas las estructuras en las que se contraen las relaciones sociales de producción.

En la esfera interna, el reglamento interior del trabajo ocupa un papel fundamental para preservar el orden disciplinario.

Con él se controlan las variables administrativas que vulneran el proceso técnico del trabajo y es un complemento de fuerza indispensable que apoya la hipnosis y la sugestión inducidas por los sistemas específicos del trabajo. Es pues, en otras palabras, un medio de aplicación de normas represoras en contra de los trabajadores.³⁵

El poder del empresario, como habíamos señalado, empieza desde el momento mismo de la contratación; ahí se genera la *esencia* del dominio que ejerce el capitalista. Si bien la regulación del contrato de trabajo ha sido variado, su naturaleza en sí permanece prácticamente incólume. Durante el siglo XIX y parte de éste, en un gran número de países el trabajador se presentaba en la empresa a vender su fuerza de trabajo, sabedor de que el comprador de aquélla no sólo le imponía unilateralmente las condiciones de trabajo, sino la forma como se iba a desarrollar éste en la empresa. Con el tiempo, como sabemos, los trabajadores tuvieron la oportunidad —en muchos casos sólo formalmente— de discutir y aprobar tanto los contratos colectivos como los reglamentos interiores de trabajo. Y si bien hoy cuentan con esta garantía (la de que no se les obligue y en su caso sancione más allá de lo que ellos mismos pactaron), ello no significa que su posibilidad de discutir e influir en el contenido de los documentos mencionados, varíe el carácter de las obligaciones contraídas, cambie su esencia o le quite el carácter enajenado al trabajo realizado.

Cabe mencionar que en nuestro país, como lo ha señalado Néstor de Buen, el contenido del reglamento interior del trabajo, muchas veces se formula “al margen del procedimiento sugerido por la ley”.³⁶ *V.gr.*, en los contratos colectivos de trabajo se incluyen muchas veces cláusulas reglamentarias. Existe asimismo, otra

³⁵ *Ibid.*, p. 32.

³⁶ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, tomo II, Ed. Porrúa, México, 1987, p. 816.

práctica viciosa, que se lleva a cabo en algunas empresas, consistente en "incorporar a cada contrato individual de trabajo un reglamento unilateralmente elaborado por el patrón, al que el trabajador se somete de manera directa",³⁷ lo que rememora la imposición de medidas disciplinarias en tiempos pretéritos a las que hicimos referencia.

Resulta indudable que en la discusión, elaboración y cumplimiento del reglamento interior del trabajo se encuentra presente la lucha de clases. Tanto los intereses de los patrones, como los de los trabajadores, están siempre en pugna en torno a este documento. A manera de ejemplo, nos concretaremos a citar y analizar, así sea brevemente, sólo dos preceptos de nuestra legislación laboral incluidos en el capítulo encargado de normar el reglamento interior del trabajo. Nos referimos a los contenidos en las fracciones II y V del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción II señalada, hace referencia a que el reglamento mencionado deberá contener el lugar y el momento en el que debe comenzar y terminar la jornada de trabajo. De ahí la *importancia* de la determinación a que se llegue en la comisión mixta encargada de formular el reglamento interior del trabajo, en relación a dónde deberá colocarse el reloj checador o, en su caso, la forma como se determinará en qué lugar empieza y concluye la jornada laboral. Esto debido a que de ello dependerá la mayor o menor extracción de plusvalía al *trabajador*, así como el mayor o menor tiempo de trabajo y reposo del mismo. Como se advierte, la lucha de intereses contrarios se visualiza plenamente en este precepto.

La controversia a que hacemos referencia se encuentra presente, como se apuntaba, no sólo en la decisión y aprobación del reglamento interior del trabajo, sino en su propio cumplimiento e incluso en el que la misma ley prescribe. Tal es el caso de la fracción V del artículo 423 ya señalada, relativa al uso de asientos y sillas a que se refiere la fracción V del artículo 132. Esta fracción señala, como obligación de los patrones, "mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las

³⁷ *Loc. cit.*

casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo". Bastaría recorrer algunas fábricas o establecimientos comerciales para observar que este precepto no es cumplido, *v.gr.*, las zapaterías en donde las empleadas encargadas de mostrar el calzado, pese a existir un sinnúmero de sillas, no las pueden utilizar debido a que tienen estrictamente prohibido hacer uso de las mismas, permaneciendo en consecuencia, paradas durante toda la jornada de trabajo, aun cuando no haya clientes.³⁸

La disciplina en el centro del trabajo no sólo se consigue a través de la instrumentación de figuras jurídicas como el reglamento interior del trabajo, sino utilizando otras como el contrato de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, aun cuando la naturaleza del servicio contratado o utilizado (pudiese tratarse de la simple relación de trabajo), sea por tiempo indeterminado. El mantener al trabajador en estado de inseguridad respecto a su continuidad en el trabajo, permite al patrón lograr una mayor sumisión del empleado, debido al temor del mismo de no seguir contando con el pago de la venta de su fuerza de trabajo.

En este sentido, el capitalista y sus asesores han ingeniado "figuras jurídicas" que en realidad no encuentran sustento legal. Tal es el caso de los llamados contratos de 28 días y de tres meses.

Como bien lo señala De Buen, en el derecho laboral mexicano no existe el contrato a prueba, sino más bien la prueba dentro del contrato. En efecto, de acuerdo con lo establecido en los artículos 35, 36 y 37 de la ley, salvo que la naturaleza del contrato de trabajo sea por tiempo o por obra determinada, la relación de trabajo o el contrato de trabajo deben entenderse por tiempo indeterminado. El origen del contrato de 28 días, como lo señala De Buen, se encuentra "en una interesada y maliciosa interpretación de la fracción I del artículo 121, después 122, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyo texto vino a repetirse, palabras más o menos, en la fracción I del vigente artículo 47. Se pensó que si el

³⁸ Cuando se pregunta a las trabajadoras sobre el incumplimiento al derecho que tienen, la mayoría manifiesta que lo desconoce; las pocas que saben del mismo, señalan que si lo exigen, puede ser causa de despido.

patrón podía prescindir del trabajador durante el primer mes de servicios, la solución era contratar a los trabajadores sólo por un mes y se eligió el periodo de 28 días que corresponde al mes más corto: el de febrero, de tal manera que siempre existirá la posibilidad de hacer uso de ese derecho rescisorio sin compromiso”.³⁹

Por su parte, el “contrato” de tres meses carece también de legitimidad jurídica. Su función ha sido también privar por una parte al trabajador de sus derechos de antigüedad y así facilitar la prescindencia del empleado sin consecuencias económicas y legales y por la otra, lograr una obediencia y disciplina casi ciega dentro del centro de trabajo debido a la incertidumbre laboral en que vive.

Finalmente, habría que señalar que las propias organizaciones de trabajadores coadyuvaban a la disciplina y a la represión. Esto lo hacen a través de figuras jurídicas como la cláusula de exclusión, que se signa en el contrato colectivo de trabajo.

En el caso de México, la cláusula de exclusión presenta dos modalidades: la de admisión y la de separación. Conforme a la primera, los trabajadores que ingresan a la empresa se ven obligados a pertenecer a los sindicatos titulares del contrato colectivo de trabajo —generalmente contratos de protección, firmados a “espaldas” de los trabajadores—. El otro tipo de cláusula de exclusión es el de separación. De acuerdo a esta cláusula, bastará que un trabajador sea expulsado del sindicato o renuncie al mismo, y se dé aviso al patrón de este hecho, para que se separe al empleado de la empresa, lo que equivale a su despido justificado.

Si bien es cierto que la ley marca una serie de requisitos y trámites para expulsar a los trabajadores, entre los que se encuentran las garantías de audiencia y legalidad, en la *praxis* éstas nunca se cumplen. Los trabajadores casi nunca recurren a juicio, debido a que saben que el mismo se podrá prolongar por varios años, además de que están enterados que en muchas de las juntas de conciliación y arbitraje, los patrones cuentan con la complicidad de diversos funcionarios y representantes laborales.⁴⁰

³⁹ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, tomo II, p. 32.

⁴⁰ Octavio Lóyzaga de la Cueva, *El Estado como patrón y árbitro. El conflicto de la Ruta 100*, coedición Universidad Autónoma Metropolitana, Ediciones de Cultura Popular, México, 1987, p. 93.

CAPÍTULO V

ESENCIA, APARIENCIA Y USO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. EL CASO DE MÉXICO

1. *Introducción*

El derecho colectivo del trabajo se nos aparece *a priori*, como un conjunto de disposiciones que favorece la organización colectiva de los trabajadores y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, teniendo para esto último, un instrumento poderoso para lograrlo: la huelga.

Así, en apariencia, el sindicato, el contrato colectivo y la huelga, se presentan como las armas que permiten a los trabajadores ascender a niveles superiores de dignidad en el desempeño de sus funciones, así como a elevar su calidad de vida.

Lo anterior, sin embargo, no es la regla en nuestro sistema jurídico laboral, pese a que en su mayoría, la doctrina y la propia normatividad inherente de las tres instituciones básicas del derecho colectivo del trabajo indiquen aparentemente lo contrario.

¿A qué se debe lo anterior? Para contestar a esta pregunta habría que observar el uso que el Estado ha dado al derecho, con el fin de lograr el control del movimiento obrero, debido a que tal dominio resulta fundamental para la estabilidad y fines del propio Estado.

Como ha sido reiteradamente señalado por diversos estudiosos de las ciencias sociales, la estabilidad del sistema político mexicano descansa, básicamente, en el control que el Estado pueda tener de los sectores encargados de producir en forma directa, la riqueza: los obreros y los campesinos. Y si bien este dominio lo ha

llevado a cabo por medio de los organismos cúpula —las grandes centrales obreras y campesinas—, este control se ha hecho cada vez más sutil, al llevarse a cabo por medio de la adecuación que para el fin señalado, ha ido sufriendo la normatividad jurídico laboral.

Experiencias como el movimiento magisterial, el ferrocarrilero, el de la Ruta 100 (en el año 1982) y últimamente los de la Ford, Cananea, Cervecería Modelo o Tornell, han hecho ver al Estado que, en la medida en que pierde el control del movimiento obrero, sobre todo en sectores claves de la economía, peligra la estabilidad del sistema. Es entonces cuando el Estado pone en juego todos sus recursos y medios, a efecto de frenar, encauzar e incluso, acabar dependiendo del caso concreto, los diversos movimientos —fundamentalmente los independientes— que se oponen a la implantación de sus políticas o a los de las empresas que lesionan los intereses de los trabajadores.

El sistema político mexicano, si bien estructuralmente se nos presenta como una entidad democrática de corte liberal, con un acento social (que ha ido perdiendo a partir de 1982), en el desarrollo de su *praxis* se ha ido desenvolviendo y caracterizando por un creciente autoritarismo, que se ha hecho cada vez más evidente en diversos grados y medidas.

Como se señaló, el control de los trabajadores no sólo se ha logrado por medio de organizaciones como las mencionadas y a través de sindicatos blancos al servicio de las empresas, sino también utilizando otros conductos y mecanismos más refinados de poder y control, que le son proporcionados por el derecho, como el registro sindical, la toma de nota, la cláusula de exclusión, los contratos de protección, etcétera.

La legislación que regula el uso y explotación del trabajo asalariado en México, si bien da pauta a la organización de los trabajadores para que éstos luchen y accedan a mejores condiciones de trabajo y de vida, también les pone diques para contener el desarrollo de esa lucha.

El derecho del trabajo, en última instancia, favorece en mayor medida al capital que al trabajo. Esto debido a que por medio de la vigencia del derecho laboral se racionaliza de mejor manera

el uso de la fuerza de trabajo y se logra una cierta paz entre los factores de la producción, lo que coadyuva finalmente a la estabilidad y reproducción del sistema.

La legislación laboral mexicana, como se ha señalado,¹ resulta, finalmente, un arma formidable para el sector patronal. El uso, aplicación y modificaciones que sufren las tres instituciones sobre las que descansa la normatividad colectiva del trabajo así lo corroboran: un sindicalismo político y mediatizador de las luchas obreras, el control administrativo y en ocasiones por medios violentos de la huelga, así como la celebración de contratos de protección con sindicatos "charros", "blancos" o "fantasmas", han sido instrumentos ideales para la clase patronal.

2. *Restricciones a la libertad sindical*

A primera vista, la reglamentación jurídica es muy favorable para la formación de un sindicato. En ella se dispone —siguiendo los mandatos de la Carta Magna y del Convenio 87, signado con la OIT, relativo a la libertad sindical— que para su constitución no se requiere autorización previa (artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo); sin embargo, el propio ordenamiento jurídico dispone más adelante, que el registro del sindicato y de su directiva producirá efectos ante todas las autoridades, lo que *a contrario sensu*, significa que sólo los sindicatos registrados pueden actuar ante todas las autoridades. Aquí se encuentra el centro del problema. Como el registro se otorga con base en intereses políticos, más que jurídicos, al no conferirse, el gremio es lanzado a la ilegalidad. Para ello bastará con que la autoridad correspondiente no acepte recibir la documentación presentada, tal y como ha ocurrido incontables veces a los sindicatos independientes que pretenden tener reconocimiento legal para defender a sus agremiados.

En contraste con esta actitud, los sindicatos oficiales o blancos, generalmente no tienen mayor problema para obtener su reco-

¹ Véase Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, tomo II, Ed. Porrúa, México, 1977, p. 650.

nocimiento, lo que favorece la creación de sindicatos impuestos de manera vertical por las burocracias obreras o por las empresas.

Como es sabido, la negativa de registro a sindicatos representativos y el otorgamiento a los comprometidos con el interés estatal o patronal, ha sido uno de los factores que han permitido una explotación desmedida de grandes sectores de trabajadores. Tal fue el caso de los trabajadores del autotransporte urbano (de la ciudad de México), donde la expoliación de que eran víctimas fue de las más acentuadas dentro del ámbito laboral mexicano.²

A efecto de poder negar el registro, la autoridad registral utiliza diversas argucias y pretextos. Citaremos a guisa de ejemplo algunos de ellos.

Una de las artimañas más utilizadas ha sido el señalamiento de que los estatutos que presentan los sindicatos solicitantes no cumplen, a juicio de la autoridad, los requerimientos de ley. Este obstáculo confiere a la autoridad, la posibilidad de hacer interpretaciones que den la impresión de celo legalista:

Así, se requiere el cambio de redacción de un artículo, la precisión de otros o la supresión de uno más. En otras ocasiones, simplemente se señala que el estatuto no se ajusta a derecho, sin precisar la causa o motivo de tal apreciación. A la observación se acompaña la exigencia de que el sindicato modifique el texto propuesto, anexando las convocatorias, actas o firmas que acrediten la validez de la reforma estatutaria. Actas que a la vez permitirán a la autoridad un nuevo margen de maniobra para definir o negar la pretensión obrera.³

Otra de las formas de obstaculizar el registro pretende fundarse en que la autoridad no puede conocer sobre el caso por considerarse incompetente. Esta determinación puede tener como objetivo, una medida dilatoria o tener un carácter definitivo, "fundado en una opinión contraria a la ley, provocando, en todo caso,

² Octavio Lóyzaga de la Cueva, *El Estado como patrón y árbitro. El conflicto de la Ruta 100*, coedición UAM, Ediciones de Cultura Popular, México, 1987, p. 91.

³ Arturo Alcalde Justiniani, "Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical", *Modernidad y legislación laboral*, coedición UAM, Fundación Friedrich Ebert, México, 1990, p. 53.

desconcierto y desilusión en el grupo laboral solicitante".⁴ Este obstáculo al registro presenta diversos grados y matices, dependiendo de la peligrosidad que revista la agrupación sindical a juicio de la autoridad. En forma inicial suele dictarse una prevención para que el gremio solicitante precise por qué considera que la autoridad a la que requiere el registro es la competente.

En otros casos, desde el primer documento oficial de la autoridad se niega rotundamente la solicitud, fundándose en el hecho de que los solicitantes omitieron acreditar fehacientemente la competencia de la autoridad, cual si se tratara de una carga probatoria que les correspondiera.⁵

Otro ejemplo de los obstáculos que presenta la autoridad registral, lo encontramos en que la misma se reserva el derecho, para tener por acreditada la relación laboral de los trabajadores, cuando así lo considera conveniente. Esta certificación se lleva a cabo por medio de una inspección ordenada por la autoridad, o demandando a los solicitantes que prueben la relación laboral con el mandato de que cada miembro presente la documentación comprobatoria.⁶

El hecho anterior da pauta a la autoridad para escudar la intervención patronal en el procedimiento registral, lo que permite

⁴ *Ibid.*, p. 56.

⁵ *Loc. cit.* "La resolución de incompetencia suele tener por objeto definir el otorgamiento del registro hasta en tanto se lleven a cabo negociaciones o valoraciones políticas propias del caso, o se provoca que el grupo desista de su 'loco' intento de organizarse democráticamente al margen de las centrales sindicales leales al sistema. En otros casos es el medio para contrarrestar la existencia del llamado registro automático... (que) obliga a la autoridad a resolver dentro de un término de 60 días y ésta entiende que su obligación se limita a pronunciar cualquier suerte de resolución y a dictarla negativamente. Al invocar su incompetencia, aquélla se ostenta fiel cumplidora del orden jurídico vigente, amén de que con ello elude la concesión del registro automático. Esta causal... obliga al solicitante a someterse a la... vía del amparo. Esta aventura le significa mantener durante largos meses, la cohesión del grupo de trabajadores bajo el acoso del patrón o del líder sindical que pudiera presentar un perjuicio futuro". Aun en el supuesto de que se obtenga el amparo, éste será para que la autoridad se declare competente, teniendo la oportunidad de "negar el registro por otras razones... obligando al sindicato solicitante a acudir a un nuevo juicio de amparo, con la consecuente espera, lo que sólo grupos sindicales con recursos muy excepcionales podrían soportar". *Ibid.*, pp. 56, 57.

⁶ *Ibid.*, p. 60.

que en muchas ocasiones el patrón no reconozca a los trabajadores que conforman la agrupación gremial que reclama el registro con las consecuencias correspondientes.

Este absurdo medio de prueba de certificación patronal a los padrones sindicales se ha constituido así en costumbre, al grado que algunas autoridades exigen a los trabajadores que consigan como requisito previo, la firma del patrón que los acredite como tales.⁷

Con los ejemplos anteriores queda claro el desempeño que tienen las autoridades registrales para no otorgar el protocolo a aquellas agrupaciones que representan un peligro para el control del movimiento obrero. De ahí que reafirmemos lo dicho: ¿de qué sirve finalmente, que para la constitución de un sindicato no se necesite autorización previa, si para poder actuar se requiere el registro? Al respecto, es interesante observar que cuando se trata de sindicatos que rebasan el ámbito local o sea los generalmente trascendentes, el registro se otorga por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cuandon o es así, por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Con base en este último criterio, que parece que en muchas ocasiones el patrón no reconozca a los trabajadores, debería pensarse que, en materia federal, el registro debe ser otorgado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y no por una dependencia de ejecutivo.

De todo lo anterior se advierte, que en realidad, el registro se convierte en un acto constitutivo, aunque formalmente no lo sea, debido a que su actuación y su existencia real se encuentra determinada políticamente.

Por otra parte, resulta importante señalar que la *toma de nota* de las directivas sindicales se ha convertido desde hace algunos años, en un verdadero obstáculo de la libertad sindical. La toma

⁷ *Loc. cit.* "Si tomamos en cuenta que es precisamente ante el patrón ante quien la nascente organización pretende representar y defender sus intereses gremiales, es obvio suponer que éste no brindará las facilidades del caso para que prosperen las expectativas obreras. Este margen de maniobra que la autoridad registradora se ha dotado para sí, sin normatividad aplicable, constituye por sí mismo un obstáculo grotesco, siempre con la peregrina excusa de que 'estamos ajustándonos estrictamente a la ley y ésta indica que debe acreditarse que ustedes son trabajadores'". *Loc. cit.*

de nota consiste (realmente) en la certificación que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, al registro de la directiva del sindicato, con el objeto de que sus representantes puedan acreditar su personalidad en juicio.

Sin esta certificación ningún sindicato podrá actuar en un juicio laboral. En tal sentido, como lo señala De Buen, "la autoridad registral tiene en sus manos la llave del mundo laboral", teniendo acceso al mismo sólo quienes decida aquélla. De esta manera se presentan absurdos jurídicos que rompen con el espíritu del mandato constitucional y del Convenio 87 signado con la OIT. *V.gr.*, debido a una toma de nota "hecha por la vía administrativa y sin satisfacer ninguna garantía procesal (por ejemplo la de audiencia, ya que no se llama a los interesados) se puede desposeer a la directiva de un sindicato, de una federación o de una central democráticamente elegibles, de la totalidad de los bienes, en función de que otra directiva ha sido reconocida, obviamente sin tener en cuenta la opinión de los trabajadores".⁸

El caso de los trabajadores de confianza resulta *sui generis*; formalmente no se les prohíbe formar sindicatos, lo que les está vetado es el estar incluidos en los sindicatos de los demás trabajadores. Sin embargo, en la *praxis* no se les otorga el registro.

La libertad sindical sufre otro grave quebranto en el caso de los trabajadores del sector público y de todos aquellos que se rigen por el apartado "B" del artículo 123 y su ley secundaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. De acuerdo con esta normatividad, sólo puede existir un sindicato por institución o por dependencia, lo que produce una flagrante violación al Convenio 87 que México tiene signado con la OIT. Para observar el tamaño de la transgresión, piénsese en la Secretaría de Educación Pública, que alberga alrededor de un millón de trabajadores. Cabe agregar que estos sindicatos *sólo* pueden adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que es la única central reconocida por el mismo. Resultan obvios los comentarios.

⁸ Néstor de Buen, "La toma de nota", *La Jornada*, 12 de agosto de 1990.

En relación directa con la libertad sindical se encuentra la evolución que han tenido las cláusulas de exclusión. Originalmente, las cláusulas de exclusión surgieron como un instrumento poderoso para la consolidación del sindicalismo, que sirvió incluso de escudo ante el sector patronal para defender la independencia de los sindicatos; en el caso de México, sin embargo, las cláusulas de exclusión favorecieron finalmente la subordinación de los sindicatos a las cúpulas obreras —dependientes del Estado— y a los patrones.

Las cláusulas de exclusión, como se sabe, pueden o no ser pactadas en el contrato colectivo y tienen dos modalidades: de admisión o ingreso y de expulsión o separación. Conforme a la cláusula de admisión corresponde ocupar las plazas y vacantes de la negociación a los trabajadores que propone el sindicato. La cláusula de separación, por su parte, obliga al patrón a separar a los trabajadores que renuncian al sindicato o son expulsados del mismo.

Las cláusulas de exclusión aparecen en los contratos colectivos poco antes de la promulgación de la Constitución de 1917 y empiezan a extenderse hacia 1926 en los contratos colectivos que norman las condiciones de trabajo en la industria textil.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se reguló el procedimiento de expulsión de los trabajadores de la agrupación gremial; esto dio lugar a que la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, se utilizara en forma indiscriminada en perjuicio de los trabajadores, debido a que no se aplicó a los esquirols o a los trabajadores que no guardaron lealtad con el sindicato, sino a quienes estorbaban los intereses de los líderes, cuyo compromiso fundamental no era con los trabajadores, sino con la burocracia sindical, con los patrones o simplemente con sus propios intereses.

En la ley de 1970 se dispuso un procedimiento de expulsión, que se encuentra regulado en la fracción VII del artículo 371. Como es del dominio del mundo jurídico laboral, en tal fracción se dispusieron diversas obligaciones, con el fin de que el procedimiento de expulsión previo a la aplicación de la cláusula de exclusión se ajustara a las garantías de audiencia y legalidad. Entre los requisitos señalados, resalta el inscrito en el inciso "g", que or-

dena que “la expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso”. Si bien este procedimiento alivió en cierto sentido el mal uso de la cláusula de exclusión, no acabó con el mismo.

Cabe señalar que el objetivo del contrato colectivo es mejorar las condiciones mínimas de trabajo que de manera irrenunciable contempla el Código laboral. Jamás ha sido su propósito resolver las relaciones del sindicato con sus miembros, por lo que haberle dado ese uso ha desnaturalizado su esencia.

Por otra parte, la cláusula de exclusión viola la garantía consagrada en el artículo 5o. constitucional, que ordena que “a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícito, (y que) el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernamental dictada en los términos de ley”.

Cabría agregar que en el mismo precepto se dispone que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de *su trabajo*, educación o voto religioso.

Como se señaló; la cláusula de exclusión en sus dos modalidades, ha servido para controlar a los trabajadores, siendo una práctica común en México utilizar tal estipulación para esos fines. Esta cláusula se ha usado sobre todo en los “contratos de protección”; en ellos generalmente se ha pactado ese acuerdo. A partir de la firma de estos contratos, los sindicatos de membrete obtienen un gran poder sobre los trabajadores, toda vez que de acuerdo a lo “estipulado”, los trabajadores que van ingresando a las empresas se ven obligados a pertenecer a esas agrupaciones gremiales, pudiendo los “líderes” lograr su separación con sólo expulsarlos y si bien, como quedó asentado, la ley señala una serie de requisitos para expulsar a los trabajadores, en la *praxis* éstos casi nunca se cumplen. Además debe consignarse que muy pocas veces los trabajadores expulsados concurren a juicio, en virtud a que están conscientes que éste podría durar varios años, amén de la incer-

tidumbre sobre el resultado del mismo, debido a la corrupción imperante en no pocos funcionarios y representantes de las juntas de conciliación y arbitraje.

3. *Los contratos de protección*

Una de las formas que ha favorecido la explotación de los trabajadores ha sido la existencia de los "contratos de protección" ya mencionados —falsos contratos colectivos, aunque formalmente no lo sean—, signados por las empresas o los patrones con sindicatos blancos u oficiales a espaldas de los trabajadores y que funcionan como verdaderas barreras de contención frente a las auténticas agrupaciones sindicales. Los contratos de protección han encubierto a través del tiempo, condiciones de trabajo muchas veces infrahumanas. V.gr., el caso de los trabajadores del auto-transporte urbano de pasajeros de la ciudad de México, antes de la municipalización, en donde los operadores laboraban jornadas de trabajo hasta de 16 horas, a cambio de salarios que no aseguraban la plena reproducción de su fuerza de trabajo, lo que en términos económicos equivale a que no sólo no se pagara el tiempo de trabajo excedente, sino que incluso dejaba de pagarse el tiempo de trabajo necesario, por lo que los trabajadores resultaban desfalcados, ya que agotaban su fuerza de trabajo antes del término promedio para labores similares.*

* Al respecto, Marx señala: "El capitalista se acoge, pues, a la ley de 'cambio de mercancías'. Su afán, como el de todo comprador, es sacar el mayor provecho posible del valor de uso de su mercancía. Pero de pronto se alza la voz del obrero, que había enmudecido en medio del tráfago del proceso de producción... tú me predicas a todas horas el evangelio del 'ahorro' y la 'abstención' perfectamente. De aquí en adelante, voy a administrar mi única riqueza, la fuerza del trabajo... en lo sucesivo, me limitaré a poner en movimiento, en acción, la cantidad de energía estrictamente necesaria para no rebasar su duración normal y desarrollo sano. Alargando desmedidamente la jornada de trabajo, puedes arrancarme en un solo día una cantidad de energía superior a la que yo alcanzo a reponer en tres. Por este camino lo que tú hagas en trabajo, lo pierdo yo en sustancia energética. Una cosa es usar mi fuerza de trabajo y otra muy distinta *desfaltarla*; calculando que el periodo normal de vida de un obrero medio que trabaja racionalmente es de 30 años, tendremos que el valor de mi fuerza de trabajo que tú me abonas un día con

El ocultamiento a los trabajadores sobre la existencia de los contratos colectivos formales o de su contenido, es un hecho frecuente en el ámbito laboral mexicano. En muchas ramas de la industria o del servicio, los contratos se encuentran depositados ante la junta de conciliación, sin que los trabajadores —cuyas condiciones de trabajo supuestamente rigen— tengan conciencia de su contenido formal.

Si bien la existencia de contratos de protección es una práctica extendida en nuestro país, se ha llegado a absurdos increíbles como el que aconteció en el autotransporte urbano de la ciudad de México ya mencionado, después de su municipalización. Ahí se llegó a la aberración jurídica consistente en que, no obstante que una sección democrática a través de un sindicato oficial había logrado celebrar un contrato colectivo con la empresa de la Ruta 100, cuya copia correspondiente, incluso, había sido depositada ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, algunos meses después la misma empresa celebró un nuevo contrato colectivo con un sindicato fantasma formado al vapor por la CTM, con el fin de oponerlo a la sección democrática señalada. En aquel momento el propio Estado no se detuvo para violar ante los ojos de la opinión pública, el derecho que él mismo había creado.

4. *Restricciones al derecho de huelga*

Otro de los derechos en los que existe gran discrepancia entre su objetivo primigenio y su reglamentación, uso y aplicación es la huelga. Ésta, desde su inicio ha tenido como fines fundamentales —incluso cuando no era reconocida jurídicamente— lograr mejores condiciones de vida para los trabajadores, defender las conquistas ya arrancadas a los propietarios de los medios de pro-

otro representa $1/365 \times 30$, o sea $1/10950$ de su valor total. Pero si dejo que la consumas en 10 años y me abones $1/10950$ en vez de $1/3650$ de su valor total, resultará que sólo me pagas $1/3$ de su valor diario, robándome por tanto $2/3$ diarios del valor de mi mercancía. Es como si me pagases la fuerza de trabajo de un día empleando la de tres. Y esto va contra nuestro contrato y contra la ley del cambio de mercancías". Carlos Marx, *El Capital*, Fondo de Cultura Económica, México, 1976, pp. 179-180.

ducción y lograr avances en su organización gremial. Sin embargo, poco a poco se han ido diluyendo estos objetivos, haciéndose cada vez más grande la brecha entre ellos y lo que acontece en la *praxis*.

Las limitaciones que existen hoy en día al derecho de huelga en México, son de las más rigurosas del mundo. En primer término podemos apuntar que estas restricciones tienen dos vertientes básicas. Una relativa al sujeto de la huelga que se deriva de la propia Constitución y otra concerniente al verdadero alcance de su objeto.

En relación al sujeto de la huelga, nuestra Carta Magna dispone de manera clara, que es un derecho de los obreros. Siguiendo este postulado, los Códigos laborales de 1931 y 1970 han señalado como titular de la prerrogativa mencionada a la coalición;¹⁰ no obstante lo anterior, el articulado subsiguiente —minucioso e intencionalmente diseñado— ha dejado este derecho sólo a los sindicatos; el problema se agrava cuando éstos, siendo independientes y/o democráticos, pretenden obtener el registro para poder —entre otras acciones— emplazar a huelga y como este reconocimiento, como se señaló, se otorga más por motivos políticos que jurídicos, el derecho de huelga comienza desde ahí a ser coartado.

Por otra parte, las posibilidades de emplazamiento a huelga para la coalición son muy restringidas. Solamente en tres supuestos puede llevarse a cabo el ejercicio de este derecho: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el reparto de utilidades y apoyar una huelga que tenga como finalidad alguno de los objetivos señalados en las primeras cinco fracciones del artículo 450 de la ley.¹¹

De lo anterior, resulta obvio que el mandato constitucional que dispone que los obreros (léase en este caso coaliciones) son

¹⁰ A nuestro juicio aquí existiría una primera limitación, ya que se vuelve requisito *sine qua non* para llevar a cabo una huelga, el que los obreros se constituyeran en coalición, lo que no permite la huelga individual, hecho que acontece y está reglamentado en otras legislaciones, *v.gr.*, la francesa.

¹¹ Cabría señalar que este último postulado resulta en la práctica una utopía, debido a que el patrón no se encuentra obligado a pagar salarios caídos por el tiempo que dure la huelga.

los sujetos de la huelga, no ha sido cumplido en realidad por el legislador.

Por lo que corresponde al objeto de la huelga, la limitación no resulta menor. En la exposición de motivos del artículo 123 constitucional, quedó claramente asentado que el objeto (primario) de la huelga es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Como oportunamente fue señalado por el maestro Mario de la Cueva, el equilibrio que debe existir no es limitativo sino amplio, abarcando desde el respeto que debe tener el patrón y sus representantes a la directiva sindical hasta el derecho a la contratación colectiva. El mismo autor, coordinador de la Ley Federal del Trabajo de 1970, refiere que este Código apunta en forma ejemplificativa y no limitativa, ciertas hipótesis en las que se encuentra roto el equilibrio mencionado. En el propio diario de los debates del artículo 123 constitucional, quedó asentado que el señalamiento de los casos de ilicitud (el cual en sentido amplio contempla tanto los incidentes propiamente de ilicitud como de inexistencia), tiene como fin "evitar cualquier abuso por parte de la autoridad contra el derecho de huelga".

El mismo mandato constitucional, en su sentido más restringido, ha sido desobedecido en la práctica cuando los trabajadores han emplazado a huelga con base en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que mandata que el emplazamiento a huelga procede para "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Al respecto, algunos especialistas han señalado que cuando el desequilibrio se presenta durante el lapso en que se encuentra vigente el contrato colectivo, el procedimiento que debe seguirse para resarcir ese equilibrio, es el que se invoca en el artículo 426, relativo a la modificación colectiva de las relaciones de trabajo. Como es sabido, el trámite seguido con base en este precepto resulta inútil en la *praxis*, debido al enorme lapso de tiempo que transcurre entre la presentación de la demanda y el laudo ejecutoriado que en su caso se dicte. De ahí que pensemos, que ajustándose la hipótesis mencionada, tanto a lo establecido en el ar-

título 426 como a la fracción I del artículo 450, corresponde a los trabajadores optar por el procedimiento que a sus intereses corresponda, siendo indiscutible que ellos elegirán la segunda posibilidad; la experiencia nos ha mostrado sin embargo, que tampoco esta opción les da resultado, puesto que el "criterio" que han seguido las juntas, es el de señalar que no procede el emplazamiento con base al precepto mencionado, pues el procedimiento que debe seguirse es el establecido en el artículo 426 de la ley laboral.

La reglamentación al derecho de huelga a partir de la ley de 1931, primero limitándola en cuanto al sujeto o al objeto de la misma y luego calificándola, ha tenido como resultado el logro de verdaderos mecanismos de control del movimiento obrero. No obstante existir un procedimiento para calificar la existencia o inexistencia de la huelga —lo que de por sí reduce esta prerrogativa—, las autoridades laborales siempre que han "obedecido" dictados políticos, han rebasado los límites legales al calificar las huelgas estalladas por los grupos sindicales democráticos.

A mayor abundamiento, debe señalarse que para convalidar la práctica de las autoridades laborales de calificar las huelgas estalladas por los sindicatos democráticos sin ajustarse a derecho, el sindicalismo oficial promovió en 1980, la creación del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, por el que el legislador otorgó facultades extraordinarias al presidente de las juntas de conciliación y arbitraje para que no diera trámite al emplazamiento a huelga cuando sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o cuando se pretenda exigir la firma del mismo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior significa de hecho, la calificación de la huelga de oficio y *a priori*, lo que va en contra del espíritu del Constituyente de Querétaro y de los legisladores que dieron a la luz las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970.

Las implicaciones de este precepto, en las luchas del movimiento obrero, no han podido ser más funestas: bastará con que el patrón suscriba un contrato colectivo de "protección" con un sindicato "charro" o "fantasma", y lo deposite ante la junta, para que conjure todo intento de huelga que tenga por objeto la firma de un verdadero contrato colectivo.¹²

¹² Octavio Lóyzaga de la Cueva, *op. cit.*, pp. 97-98.

Otra de las formas de control que el Estado ha utilizado, a través del derecho, es la declaración de quiebra sin ajustarse al derecho. Tales han sido los casos de Fundidora de Monterrey, en 1985; Aeroméxico en 1988, y Cananea en 1989. Esta declaración se ha hecho durante el periodo de prehuelga.

Cabe señalar al respecto, que como bien se ha mencionado, del artículo 32 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales se desprende, que ni éstas, ni las de participación estatal mayoritaria, pueden quebrar.

Quando no cumplan con el objeto a que se contrae su formación o ya no resulte conveniente conservar la empresa como entidad paraestatal desde el punto de vista de la economía o del interés público, la Secretaría de Programación y Presupuesto podrá proponer al Ejecutivo la enajenación de la participación estatal o en su caso, "su disolución o liquidación, que no es lo mismo que la quiebra".¹³

Debe señalarse a su vez, que la propia Ley Federal del Trabajo a través de su artículo 902, ordena que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten. Y por su parte, el artículo 924 del propio Código laboral, dispone que "a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento . . ."

De todo lo anterior se advierte que una vez que se ha iniciado el procedimiento de huelga, éste no puede verse afectado o interferido por ningún otro procedimiento legal, en tanto el relativo a la huelga no se resuelve.

Como se sabe, no obstante lo ordenado por la ley, en los tres casos señalados fue dictada la sentencia de quiebra. Por lo que se refiere a Fundidora de Monterrey y Aeroméxico, se había solicitado ante las juntas correspondientes la rescisión de las relaciones laborales, pretendiéndose encontrar apoyo para ello, en la frac-

¹³ Néstor de Buen, "Cananea otra vez", *La Jornada*, 19 de septiembre de 1989.

ción V del artículo 435 de la ley laboral que señala como causal de la terminación colectiva de las relaciones laborales, la quiebra *legalmente* declarada, acto que no ocurrió. Debe mencionarse que esta solicitud se debe tramitar a través de un "procedimiento especial sumarisimo que se desahoga en una sola audiencia. Sin embargo, si nos atenemos al hecho de que la(s) empresas(s) aún se encontraba(n) en estado de huelga, y recordando que la existencia de ese estado implica la prohibición de ejecutar sentencia alguna (artículo 924 de la Ley del Trabajo), entenderemos por qué representa una aberración jurídica más, el acuerdo de la junta ordenando la liquidación de los trabajadores".¹⁴

Otra de las restricciones al derecho de huelga que se encuentra en total contravención, no sólo con el espíritu y alcance que el constituyente quiso darle a este derecho, sino también con la letra misma plasmada en la Constitución y con la esencia de este derecho, es la requisa. Esta figura se funda en una ley secundaria: la Ley de Vías Generales de Comunicación, que obviamente no deriva del precepto constitucional que norma el ámbito laboral. Esta restricción encontró una cierta justificación en virtud de que fue implementada en medio de un periodo de excepción —la segunda Guerra Mundial—. De ahí que su instrumentación debió terminar una vez que concluyó ese lapso.

Como bien lo señala De Buen, deben buscarse otras formas de regulación jurídica que al mismo tiempo que protejan el interés general, respeten los derechos de los trabajadores. La supuesta defensa del interés general ha dado pauta en innumerables ocasiones para justificar la aplicación de la requisa y otras figuras jurídicas que atentan contra los derechos de los trabajadores.

Corolario

Pensamos que los ejemplos mencionados permiten mostrar el enorme abismo que existe entre los mandatos constitucionales y

¹⁴ Ana María Conesa y Eduardo Larrañaga, "El derecho de huelga en quiebra", *El Cotidiano*, No. 5, septiembre-octubre de 1988.

el espíritu que de ellos se deriva y la reglamentación, uso y aplicación que se ha dado a tales principios.

La distorsión a las instituciones jurídicas fundamentales del derecho colectivo, sindicato, contrato colectivo y huelga, así como los casos y ejemplos aquí reseñados, son sólo una pequeña muestra que permite comprobar que tales actos se encuentran determinados por intereses políticos y económicos que nada tienen que ver con el derecho *per se*.

Cabría agregar que el único objetivo que ha guiado este estudio, ha sido el dejar claro, que efectivamente, como el título de este capítulo lo indica, la normatividad laboral tiene dos facetas: una visible y otra encubierta. La primera, relativa a la apariencia, que parece concordar con el mandato constitucional, y la segunda que muestra su verdadera esencia en la *praxis* y que corresponde a su reglamentación, uso y aplicación.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

El derecho del trabajo (la legislación laboral) surge como consecuencia de la emergencia de un nuevo modo de producción: el capitalista, aun cuando originalmente no se haya ocupado de proteger al poseedor de la mercancía, base y fundamento de este sistema —la fuerza de trabajo—, ni de racionalizar su uso. El desarrollo y evolución de la legislación laboral se encuentra íntimamente ligada al reformismo —hoy en crisis—, que protege y consolida la formación social imperante. Precisamente en su etapa moderna, este orden jurídico, si bien ha asegurado ciertas ventajas a la clase trabajadora, ha favorecido en última instancia, la reproducción del régimen económico vigente.

La legislación laboral deviene de diversas vertientes y no sólo de la lucha de clases, aun cuando ha sido evidente la influencia de sus dos polos en este orden legal. El planteamiento mismo de que el derecho del trabajo tiene como objetivo básico implantar la justicia social, no deja de ser una concepción romántica, sobre todo si se está consciente de que la legislación laboral *per se* no elimina la explotación capitalista.

El derecho del trabajo, al crear expectativas de impartición de justicia para ambos factores de la producción, coopera a la concordia entre ellos, previniendo conflictos que de agudizarse y crecer, podrían desembocar en un cambio de estructuras. En tal sentido, el orden jurídico laboral tiene un carácter preventivo contra la insurrección obrera. A este fin ha contribuido el recubrimiento ideológico que envuelve el derecho laboral, tanto desde el punto de vista doctrinal como normativo.

En la legislación laboral existe un enorme abismo entre su apariencia y su esencia, fundamentalmente por lo que corresponde al derecho colectivo. En apariencia, el sindicato, el contrato co-

lectivo y la huelga se nos presentan como las armas que permiten a los trabajadores mejorar sus condiciones de vida y elevar sus derechos. Esto sin embargo, sólo es cierto en alguna medida. En realidad, la reglamentación y el uso que se ha dado a esta normatividad, ha coadyuvado al control del movimiento obrero por parte del Estado, debido a que tal dominio resulta fundamental para sus fines y proyectos. Desde hace algunas décadas, este control no sólo se lleva a cabo en forma directa por medio de las cúpulas obreras, sino utilizando mecanismos más sutiles que les son proporcionados por el derecho; como el registro sindical, la toma de nota, la cláusula de exclusión, los contratos de protección, la calificación administrativa de la huelga, etcétera.

Los casos y hechos presentados en este ensayo, ayudan a confirmar que las deformaciones que han sufrido las instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo se encuentran motivadas por intereses políticos y económicos que nada tienen que ver con los fines e ideales que motivaron al constituyente de Querétaro, a plasmar a nivel mundial, la primera declaración de derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA Y HEMEROGRAFÍA BÁSICAS

- Alcalde Justiniani, A., "Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical", *Modernidad y legislación laboral*, coedición UAM-Fundación Friedrich Ebert, México, 1990.
- Althusser, Louis, "Ideología y aparatos ideológicos del Estado", *La filosofía como arma de la revolución*, Cuadernos del Pasado y Presente, No. 4, México, 1976.
- Balibar, Etienne, *Sobre la dictadura del proletariado*, Ed. Siglo XXI, México, 1979.
- Becerril Montekio, A., "Los límites de la legislación laboral", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, UNAM, 1989.
- Bensusan, Graciela, *La adquisición y prescindencia de la fuerza de trabajo asalariada y su expresión jurídica*, UAM, México, 1982.
- , "Construcción y desarrollo del derecho laboral en México", *El Obrero Mexicano*, No. 4, Ed. Siglo XXI, México, 1985.
- Blemir, Noylor, *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*, Ed. Trillas, México, 1977.
- Braunstein, Néstor, *et al.*, *Psicología, ideología y esencia*, Ed. Siglo XXI, México, 1984.
- Braverman, Harry, *Trabajo y capital monopolista*, Ed. Nuevo Tiempo, México, 1987.
- Caen, Lyon, "Los fundamentos históricos y racionales del derecho del trabajo", *El derecho obrero*, Francia, 1951.
- Cavazos Flores, B., *El derecho del trabajo en la teoría y en la práctica*, Editado por Coparmex, México, 1972.
- , *35 lecciones de derecho laboral*, Ed. Trillas, México, 1985.
- Conesa, Ana Ma., *et al.*, "El derecho de huelga en quiebra", *El Cotidiano*, No. 5, México, 1988.
- Córdova, Arnaldo, *La ideología de la Revolución Mexicana*, Ed. Era, México, 1980.
- Correas, Óscar, *Introducción a la crítica del derecho moderno (esbozo)*, coedición patrocinada por las Universidades Autónoma de Guerrero y Autónoma de Puebla, Ed. Cajiga, México, 1982.

- De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, tomos I y II, Ed. Porrúa, México, 1974.
- , *La decadencia del contrato*, Ed. Textos Universitarios, S. A., México, 1965.
- , "Cananea otra vez", *La Jornada*, 17 de septiembre de 1989.
- , "La toma de nota", *La Jornada*, 12 de agosto de 1990.
- De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, tomos I y II, Ed. Porrúa, México, 1960.
- , *Nuevo derecho del trabajo*, tomos I y II, Ed. Porrúa, México, 1977.
- Escamilla Hernández, Jaime, "Naturaleza del derecho del trabajo según Mario de la Cueva", *Alegatos*, No. 7, México, 1987.
- Fougeyrolas, Pierre, *Ciencias sociales y marxismo*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1979.
- Guerrero, Euquerio, *Manual del derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1979.
- Israel, Joachin, *La enajenación: de Marx a la sociología moderna*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1988.
- Jeammaud, Antoine, "Propuestas para una comprensión materialista del derecho del trabajo", *Anales de la cátedra F. Suárez*, No. 22, Granada, España, 1982.
- Larrañaga, Eduardo, *El control disciplinario de la empresa*, Cuadernos Docentes, UAM-Azcapotzalco, México, 1984.
- Leal, Juan Felipe, *México, Estado, burocracia y sindicatos*, Ed. El Caballito, México, 1975.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *El Estado como patrón y árbitro. El conflicto de la Ruta 100*, coedición Ediciones de Cultura Popular y UAM, México, 1987.
- , *Modernidad y Legislación Laboral*, libro colectivo editado por UAM-A y Friedrich Ebert Stiftung, 1989.
- Macciocchi, María Antonieta, *Gramsci y la Revolución de Occidente*, Ed. Siglo XXI, México, 1987.
- Marx, Karl, *Introducción general a la crítica de la economía política*, Ed. Pasado y Presente, México, 1982.
- , *El Capital*, Ed. Siglo XXI, 1985, y Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1976.
- , *Manuscritos económicos filosóficos de 1844*, Ed. Grijalvo, México, 1984.
- , *Trabajo asalariado y capital, Obras Escogidas*, Ed. Progreso, Moscú, 1987.

- Montoya Melgar, Alfredo, *Ideología y lenguaje de las leyes laborales en España*, Ed. Civitas, Madrid, 1975.
- Palomeque, Carlos, *Derecho del trabajo e ideología*, Ed. Akal Universitaria, Madrid, España, 1984.
- Porras y López, A., *Derecho mexicano del trabajo*, Ed. Textos Universitarios, S. A.
- Poulantzas, Nicos, *Estado, poder y socialismo*, Ed. Siglo XXI, México, 1985.

Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral de Octavio Loyzaga de la Cueva, se terminó de imprimir en julio de 1992, en los talleres de ORIGAMI, San Antonio Abad No. 209, Col. Obrera, 06800, México, D.F., Tel. 741-09-47, y estuvo al cuidado de Raúl Gutiérrez Contreras, José Francisco Conde Ortega, Arturo Trejo Villafuerte y el autor. La edición consta de 1,000 ejemplares.

UAM
KGC1851
L6.99

2893348
Loyzaga de la Cueva, Octa
Esencia, apariencia y uso

2893348

El presente ensayo tiene como objetivo fundamental el coadyuvar a desentrañar la verdadera naturaleza del derecho laboral, mostrando las fases ocultas de la legislación laboral. A tal efecto, en este trabajo se han tratado temas como el surgimiento y evolución del Derecho del Trabajo, la ideología y el reformismo inmersas en la legislación laboral, el trabajo enajenante y la ley, la esencia y entorno de la disciplina laboral y la teoría y la *praxis* del derecho colectivo.

El análisis de los aspectos anteriores, se ha llevado a cabo de una manera crítica e interdisciplinaria, lo que no ha implicado dejar de lado el estudio mismo del derecho positivo del trabajo, sobre todo, en lo relativo a la esencia y apariencia del derecho colectivo del trabajo. De ahí que el objetivo sea tratar de avanzar en el descubrimiento de ese velo que envuelve, desde su surgimiento, a una gran parte de la legislación laboral, a efecto de que conociéndola en su esencia y en su *praxis*, se pueda entender y enfrentar de mejor manera la problemática laboral.

El autor, Octavio Lóyzaga de la Cueva, es Doctor en Derecho y Maestro en Ciencias Políticas. También ha realizado los estudios correspondientes al Doctorado en Ciencias Políticas en la UNAM, en donde actualmente imparte la Cátedra de Clases Sociales en el Postgrado de la Facultad de Derecho. Asimismo es profesor Titular e Investigador del Departamento de Derecho de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, en donde ha impartido las materias: Régimen Jurídico de Trabajo en México, Régimen de las Relaciones de Producción, Historia del Movimiento Obrero, y México, Economía, Política y Sociedad. Actualmente es jefe del Área de Trabajo y Seguridad Social en el Departamento de Derecho. También es autor de *El Estado como patrón y árbitro. El conflicto de la ruta 100* y de artículos sobre la problemática jurídico, político-laboral.



Casa abierta al tiempo